










Government  
Publications





Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677842>











CS 25

- A55

Ninth  
Annual Report  
1975-1976

Neuvième  
Rapport annuel  
1975-1976



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique



Government  
Publications

D





---

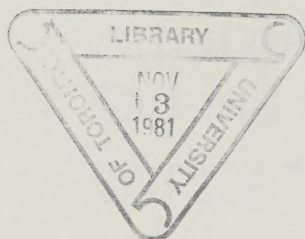
Ninth  
Annual Report  
1975-1976

Neuvième  
Rapport annuel  
1975-1976



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique



PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

<i>Chairman</i>	– J. Finkelman, Q.C./c.r.	– <i>Président</i>
<i>Vice Chairman</i>	– J. Harold Brown, Q.C./c.r.	– <i>vice-président</i>
<i>Deputy Chairmen</i>	– Michelle Falardeau-Ramsay Georges-E. Gauthier O.C. <sup>1</sup> E.B. Jolliffe, Q.C./c.r. <sup>1</sup> Leon Mitchell, Q.C./c.r.	– <i>présidents suppléants</i>

*Full-time members* – C.A. Edwards, S.J. Frankel, J.C. Mayes, – *membres à plein temps*  
D.G. Pyle, R. Steward

<i>Part-time members</i> –	C.E. Anshelm, Burnaby R. Doucet, Montréal E. Gosselin, Montréal	L. Hemsworth, Toronto A.L. Hepworth, Ottawa E. O'Connor, Vancouver	– <i>Membres à temps partiel</i>
----------------------------	---	--	----------------------------------

<i>Part-time members</i> – ( <i>grievance adjudication</i> )	R.D. Abbott, Ottawa D.M. Beatty, Toronto G. DesCôteaux, Ottawa P. Garant, Québec P.A. Lachapelle, Montréal R. Laperrière, Montréal A. Montpetit, Montréal	K.E. Norman, Saskatoon C.G. Simmons, Kingston J.C. Smith, Vancouver D.C. Stanley, Fredericton P. Verge, Québec J.F.W. Weatherill, Toronto P. Meyer, Montréal P.L. Freeman, Edmonton	– <i>Membres à temps partiel</i> ( <i>arbitrage de grief</i> )
---	---	--	---

<i>Part-time members</i> – ( <i>dispute arbitration</i> )	A.W.R. Carrothers, Montréal R. Lippé Q.C./c.r. Montréal	– <i>Membres à temps partiel</i> ( <i>arbitrage de différend</i> )
--	--	---

<i>Arbitration Panels appointed under section 60(1) P.S.S.R. Act<sup>2</sup> –</i>	<i>Representing Employer's Interests</i>	<i>Représentant les intérêts de l'employeur</i>	<i>Representing Employees' Interests</i>	<i>Représentant les intérêts des employés</i>	<i>Groupes d'arbitrage constitués en vertu du paragraphe 60(1) de la L.R.T.F.P.<sup>2</sup></i>
	M.G. Bergeron, Q.C./c.r., Montréal D.R. Brown, Toronto Raymond Caron, Q.C./c.r., Montréal J.W. Henley, Hamilton R.G. Herbert, Vancouver Jean Massicotte, Q.C./c.r., Montréal F.W. Murray, Don Mills D.M. Nunn, Halifax K.W. Preston, Toronto		L.W.C.S. Barnes, Ottawa W.F. Chafe, Ottawa W.B. Cunningham, Sackville S.M. Jamieson, Vancouver W. Leonard, Regina J.T. Montague, Downsview H. Simon, Don Mills		

<i>Principal Officers on the Board's Staff –</i>	<i>Director-General, Pay Research Bureau</i>	<i>R.C. DesLauriers</i>	<i>Directeur général du Bureau de recherches sur les traitements</i>	<i>Principaux cadres de la Commission</i>
	<i>Director, Mediation Services</i>	<i>M. Garneau</i>	<i>Directeur des Services de médiation</i>	
	<i>Director, Legal Services</i>	<i>J.E. McCormick</i>	<i>Directeur du contentieux</i>	
	<i>Secretary-Registrar</i>	<i>G.E. Plant</i>	<i>Secrétaire-greffier</i>	
	<i>Director, Administration</i>	<i>J.M. Weldon</i>	<i>Directeur de l'administration</i>	

<sup>1</sup>The Board assigned to Deputy Chairman, G.-E. Gauthier the powers and duties of the Board relating to the administration of the arbitration function. Deputy Chairman E.B. Jolliffe was assigned similar responsibility for administration of the adjudication function.

<sup>2</sup>A person selected from an arbitration panel is under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

<sup>1</sup>La Commission a attribué à M. G.-E. Gauthier, président suppléant, les pouvoirs et fonctions conférés à la Commission à l'égard de l'arbitrage. Elle a attribué à M. E.B. Jolliffe, président suppléant, les pouvoirs et fonctions conférés à la Commission à l'égard de l'arbitrage des griefs.

<sup>2</sup>Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.



## TABLE OF CONTENTS

A. INTRODUCTION	Paragraph A1 – 10	Page 9
B. APPLICATION		
The Public Service Staff Relations Act	B1 – 2	13
P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure	B3	13
C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION	C1 – 12	15
D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS		
Certification of Bargaining Agents (Section 34 of the Act)	D1 – D5	19
Revocation of Certification (Section 41 of the Act)	D6	20
Post-Certification Designation of "Managerial or Confidential" Persons	D7	20
Dispute Process Specification (Sections 36, 37 and 38 of the Act)	D8 – 10	20
Objection to "Designated Employees" (Section 79 of the Act)	D11 – 18	21
Complaints (Section 20 of the Act)	D19 – 20	23
Declaration of Strike as Lawful or Unlawful (Section 103 of the Act)	D21	23
Consent to Prosecute (Section 106 of the Act)	D22 – 27	24
Applications for Extension of Time	D28 – 33	25
Questions of Law or Jurisdiction (Section 23 of the Act)	D34	26
Request for Review of Board Decisions (Section 25 of the Act)	D35 – 37	27
Determination of Membership in Bargaining Unit (Section 33 of the Act)	D38 – 40	27
Determination of Successor Rights	D41	28
Application under Section 74 of the Act	D42	28
Application for Determination of New Occupational Category (Section 2 of the Act)	D43	28
E. ADJUDICATION PROCEEDINGS	E1 – 17	31
F. ARBITRATION PROCEEDINGS	F1 – 3	37
G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS		
Office of Mediation Services	G1 – 4	39
Conciliation Boards	G5	40
Conciliators	G6	40
Mediators	G7	40
Examination	G8 – 9	40
Complaints	G10	41
Safety and Security Designations	G11	41
H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS OTHER THAN DECISIONS OF ADJUDICATORS AND ARBITRAL AWARDS		
Application for Consent to Prosecute	H1 – 2	43
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	H3 – 5	43
Unfair Practices	H6 – 10	45
References on Questions of Law or Jurisdiction under Section 23 of the Act	H11 – 27	47

## TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphe	Page
A. INTRODUCTION	A1 – 10	9
B. CHAMP D'APPLICATION		
Loi sur les relations de travail dans la Fonction Publique	B1 – 2 B3	13 13
C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION	C1 – 12	15
D. PROCÉDURES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES PROCÉDURES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENTS D'INTÉRÊTS		
Accréditation d'agents négociateurs (article 34 de la Loi)	D1 – D5	19
Annulation de l'accréditation (article 41 de la Loi)	D6	20
Désignation postérieure à l'accréditation de personnes «préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles»	D7	20
Spécification et modification de la méthode de règlement des différends (articles 36, 37 et 38 de la Loi)	D8 – 10	20
Oppositions aux relevés des «employés désignés» (article 79 de la Loi)	D11 – 18	21
Plaintes (article 20 de la Loi)	D19 – 20	23
Déclaration relative à la légalité ou à l'illégalité d'une grève (article 103 de la Loi)	D21	23
Autorisation de poursuivre (article 106 de la Loi)	D22 – 27	24
Demandes de prolongation de délai	D28 – 33	25
Questions de droit ou de compétence (article 23 de la Loi avant le 1 <sup>er</sup> octobre 1975)	D34	26
Demande de révision des décisions de la Commission (article 25 de la Loi)	D35 – 37	27
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation (article 33 de la Loi)	D38 – 40	27
Détermination des droits du successeur (article 48 de la Loi)	D41	28
Demande présentée aux termes de l'article 74 de la Loi	D43	28
Demande de détermination de nouvelles catégories professionnelles (article 2 de la Loi)	D43	28
E. PROCÉDURES D'ARBITRAGE DE GRIEFS	E1 – 17	31
F. PROCÉDURES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENTS D'INTÉRÊTS	F1 – 3	37
G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS		
Bureau des services de médiation	G1 – 4	39
Bureaux de conciliation	G5	40
Conciliateurs	G6	40
Médiateurs	G7	40
Examen	G8 – 9	40
Plaintes	G10	41
Employés désignés	G11	41
H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION		
Demande d'autorisation de poursuivre	H1 – 2	43
Personnes préposées à la gestion ou à des Fonctions confidentielles	H3 – 5	43
Pratiques déloyales	H6 – 10	45
Renvois quant à des questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi	H11 – 27	47

	Paragraph	Page
I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS		
Questions of Status and Jurisdiction	I1 — 5	55
Questions of Procedure and Evidence	I6 — 10	56
Disciplinary Action	I11 — 16	58
Interpretation and Application of Agreements	I17 — 26	61
References under Section 98 of the Act	I27	64
J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS		
Subject Matter of Arbitral Award	J1 — 2	67
General	J3	67
Application of Anti-Inflation Legislation	J4	68
K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS		
General	K1 — 2	69
Issues Not Within the Scope of Bargaining	K3	70
Issues Within the Scope of Bargaining	K4	75
Issues Not Within the Scope of Bargaining but Referable to a Conciliation Board	K5 — 6	76
L. PAY RESEARCH BUREAU		
Introduction	L1 — 3	79
Advisory Committee on Pay Research	L4	79
The 1975-76 Survey Program	L5 — 9	80
Research Activities	L10 — 14	81
Public Service Data	L15	82
Cooperative Arrangements	L16 — 17	82
Summary of Reports Issued by the Pay Research Bureau, April 1, 1975 to March 31, 1976	L18 — 20	83
M. APPRECIATION		87
APPENDIX		
Some Statistical Tables		89



	Paragraphe	Page
I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES		
Questions de statut et de compétence	I1 – 6	55
Questions de procédure et de preuve	I6 – 10	56
Mesures disciplinaires	I11 – 16	58
Interprétation et application des conventions	I17 – 26	61
Renvois aux termes de l'article 98 de la Loi	I27	64
J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES		
Objets de la décision arbitrale	J1 – 2	67
Généralités	J3	67
L'application de la Loi anti-inflation et la Commission	J4	68
K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION		
Généralités	K1 – 2	69
Questions non négociables	K3	70
Questions négociables	K4	75
Questions non négociables, mais pouvant être renvoyées à un bureau de conciliation	K5 – 6	76
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS		
Introduction	L1 – 3	79
Comité consultatif de recherches sur les traitements	L4	79
Le programme d'enquête de 1975-1976	L5 – 9	80
Travaux de recherches	L10 – 14	81
Données relatives à la Fonction publique	L15	82
Accords de collaboration	L16 – 17	82
Résumé des rapports publiés par le bureau de recherches sur les traitements: du 1 <sup>er</sup> avril 1975 au 31 mars 1976	L18 – 20	83
M. REMERCIEMENTS		87
APPENDICE		
Quelques tableaux statistiques		89



## REPORT FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1976

### A. INTRODUCTION

A1. The Public Service Staff Relations Act was amended during the year under review. One of the principal changes brought about by the amendments was a reconstitution of the Board itself.

A2. The amendments were in line with recommendations contained in the proposals for legislative change prepared by the Chairman of the Board, Jacob Finkelman, on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada. Following hearings before the Special Joint Committee of the Senate and House of Commons, which were based on the "Finkelman Report", the Committee issued an Interim Report in May of 1975 in which it recommended the immediate establishment of a full-time public member Board. The purpose of the recommendation was to allow the Board to deal more effectively with its increasing current work load. The recommendation was designed also to enable the Board to meet the additional duties and responsibilities which it was anticipated would be assumed by it as a result of further amendments to the Act based on recommendations of the Committee in its final report. The above amendments to the Act were enacted by Parliament in July of 1975 and came into force on October 1 of that year.

A3. Prior to the amendments, the Act provided that the Board was to consist of a Chairman, a Vice-Chairman, up to three Deputy-Chairmen, and not less than four or more than eight other members representative in equal numbers of the interest of the employer and the interest of employees respectively, all appointments being made by the Governor in Council. The Chairman, Vice-Chairman and Deputy Chairmen all served on a full-time basis and the representative members served on a part-time basis. The Board was authorized to sit in divisions, each division to include the Chairman, the Vice-Chairman or a Deputy Chairman and at least two other members representative of the interests of the employer and the interests of the employees.

A4. The 1975 amendments provided for the appointment by the Governor in Council of a Board consisting of a Chairman, Vice-Chairman and at least three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the

## RAPPORT DE L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1976

### A. INTRODUCTION

A1. Depuis le dernier rapport annuel, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été modifiée, ce qui a notamment eu pour principale conséquence la reconstitution de la Commission elle-même.

A2. Les modifications étaient conformes aux recommandations contenues dans les propositions de modification législative préparées par le Président de la Commission, M. Jacob Finkelman, au sujet des relations de travail dans la fonction publique du Canada. Après avoir étudié le «rapport Finkelman» le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des Communes a publié en mai 1975 un rapport provisoire dans lequel il recommandait l'établissement immédiat d'une commission composée de membres à temps plein représentant l'intérêt public. Le but de cette recommandation était de permettre à la Commission de mieux s'acquitter de sa charge de travail toujours croissante. Elle visait aussi à rendre la Commission capable d'assumer des fonctions et responsabilités supplémentaires dont on prévoyait qu'elle serait chargée à la suite de nouvelles modifications à la loi fondées sur les recommandations du comité dans son rapport final. Ces modifications ont été adoptées par le Parlement en juillet 1975 et sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre de la même année.

A3. Avant d'être modifiée, la loi prévoyait que la Commission devait comprendre un Président, un vice-président, jusqu'à trois présidents suppléants et entre quatre et huit autres membres représentant en nombre égal les intérêts de l'employeur et les intérêts des employés respectivement, toutes les nominations devant être faites par le gouverneur en conseil. Le Président, le vice-président et les présidents suppléants travaillaient tous à plein temps et les autres membres travaillaient à temps partiel. La Commission était autorisée à siéger en divisions, chacune devant inclure le Président, le vice-président ou un président suppléant et au moins deux autres membres représentant les intérêts de l'employeur et les intérêts des employés.

A4. Les modifications de 1975 prévoient la nomination par le gouverneur en conseil d'une Commission constituée d'un Président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires à

duties of the Board. The Board is empowered to establish divisions consisting of one or more persons chosen among the members.

A5. In addition to its former functions, the reconstituted Board assumed jurisdiction over the functions previously performed by the full-time Chief Adjudicator and the part-time adjudicators working under his direction. The Board also assumed jurisdiction over the functions previously performed by the Public Service Arbitration Tribunal.

A6. The Chief Adjudicator and the full-time Alternate Chairman of the Arbitration Tribunal became Deputy Chairmen of the Board. The incumbents of those positions, however, were respectively assigned continued responsibility for the adjudication and arbitration functions of the Board. The part-time adjudicators and part-time chairman and alternate chairmen of the Arbitration Tribunal became part-time Board members as did the members of the arbitration panels while serving as members of a division of the Board. The members of the panels, however, continue to be representative of the interest of employees and of the employer.

A7. The 1975 amendments provide that board members are to be appointed by the Governor in Council from a list prepared by the Chairman of the Board after consultation by him with all of the bargaining agents and the Treasury Board as employer and the separate employers. The list is to include all names put forward by the parties in the process of consultation and will include also such other persons as the Chairman considers suitable for appointment as members. Since the amendments came into effect, five full-time board members have been appointed to the new public member Board.<sup>1</sup>

A8. One other significant feature of the new legislation was the deletion from the Act of section 23 which had allowed parties to refer to the Board for determination questions of law and jurisdiction which arose in connection with matters that had been referred to an adjudicator or to the Arbitration Tribunal. Any such questions must now be referred directly to the Federal Court of Appeal on a reference under section 28 of the Federal Court Act.

A9. The amendments also empower the Board to summon and enforce the attendance of witnesses in all proceedings before the Board. Previously this authority had been confined to certification applications, and complaints under section 20 of the Act.

l'accomplissement des fonctions de la Commission. Cette dernière a le pouvoir d'établir des divisions formées d'une ou de plusieurs personnes choisies parmi les membres.

A5. En plus de ses anciennes fonctions, la Commission reconstituée a pris en charge les fonctions remplies auparavant par l'arbitre en chef à plein temps et les arbitres de grief à temps partiel travaillant sous sa direction. La Commission assume aussi les fonctions de l'ancien Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique.

A6. L'arbitre en chef et le président suppléant à plein temps du Tribunal d'arbitrage sont devenus présidents suppléants de la Commission. Les titulaires de ces postes ont continué toutefois de s'occuper respectivement de l'arbitrage des griefs et de l'arbitrage des différends d'intérêts. Les arbitres à temps partiel, le président à temps partiel et les présidents suppléants du Tribunal d'arbitrage sont devenus des membres à temps partiel de la Commission, tout comme les membres des groupes d'arbitrage dans l'exercice de leurs fonctions de membres d'une division de la Commission. Les membres de ces groupes continuent cependant à représenter les intérêts des employés et de l'employeur.

A7. Les modifications de 1975 prévoient de plus que les membres de la Commission doivent être nommés par le Gouverneur en conseil à partir d'une liste dressée par le Président de la Commission après consultation avec tous les agents négociateurs, le Conseil du Trésor en tant qu'employeur et les employeurs distincts. Cette liste doit contenir tous les noms suggérés par les parties au cours de la consultation ainsi que les noms d'autres personnes que le Président considère comme aptes à devenir membres. Depuis l'entrée en vigueur des modifications, cinq membres à plein temps ont été nommés à la nouvelle Commission composée de membres représentant l'intérêt public<sup>1</sup>.

A8. Un autre fait important à mentionner, la nouvelle loi ne contient plus l'ancien article 23 qui permettait aux parties de renvoyer à la Commission des questions de droit et de compétence soulevées par des affaires déjà renvoyées à un arbitre ou au Tribunal d'arbitrage. Ces questions doivent maintenant être renvoyées directement à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

A9. Les modifications confèrent aussi à la Commission le pouvoir de convoquer des témoins et de les contraindre à comparaître dans toutes les procédures se déroulant devant elle. Auparavant ce pouvoir était limité aux demandes d'accréditation et aux plaintes présentées aux termes de l'article 20 de la loi.



A10. In addition to the amendments to the Act referred to above, internal administrative changes were made in the Board's operation. During the previous year the Secretary of the Board also became the Director of Mediation Services. The functions which he had formerly held in his capacity as Secretary were transferred to the Registrar. In the spring of 1976 recognition was given to this situation and the Registrar formally assumed the functions previously performed by the Secretary under the title of Secretary-Registrar.

A10. En plus des modifications législatives dont il est question ci-dessus, la Commission a connu des changements administratifs internes. Au cours de l'année écoulée, le secrétaire de la Commission est devenu directeur des services de médiation. Ses anciennes fonctions ont été confiées au greffier, qui, pour officialiser la réorganisation, a été rebaptisé secrétaire-greffier au printemps de 1976.

---

<sup>1</sup>Two of them were appointed shortly after the end of the year under review.

---

<sup>1</sup>Deux d'entre eux ont été nommés peu de temps après la fin de l'année écoulée.



## B. APPLICATION

### THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

B1. The provisions of the Public Service Staff Relations Act apply to all portions of the Public Service, as detailed in Schedule I to the Act. Part I of the Schedule lists those departments and agencies for which the Treasury Board acts as the employer. It includes all regular Departments and most Boards and Commissions established under federal legislation. Part II lists the "separate employers" such as the National Film Board and the National Research Council, all of whom exercise separate powers in relation to the management of their employees.

B2. Since the coming into force of the Act, changes in Parts I and II of Schedule I largely have been confined to the addition of newly-established and to the deletion of phased-out portions of the Public Service or to changes in organization in which functional units have been either separated from or merged with other units. In the year under review the following agencies were added to Part I:

- Anti-Inflation Appeal Tribunal
- Anti-Inflation Board
- Office of the Administrator under the Anti-Inflation Act.

### P.S.S.R.B. REGULATIONS AND RULES OF PROCEDURE

B3. The amendments to the Act described in paragraphs A1 to A9 above necessitated revisions to the Regulations and Rules of Procedure. There was also a need to "update" some of the existing regulations and to add sections setting out the procedures to be followed in consent to prosecute, strike declaration, and arbitration proceedings. These needs were accommodated in a revision of the Regulations and Rules of Procedure which came into effect on October 22, 1975.

## B. CHAMP D'APPLICATION

### LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

B1. Les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont applicables à tous les éléments de la fonction publique énumérés à l'annexe I de la loi. La partie I de l'annexe donne la liste des ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor fait fonction d'employeur. Elle inclut tous les ministères et la plupart des conseils et commissions établis par des lois fédérales. La partie II donne la liste des «employeurs distincts» tels que l'Office national du film et le Conseil national de recherches, qui tous exercent des pouvoirs distincts relativement à la direction de leurs employés.

B2. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, les parties I et II de l'annexe I n'ont essentiellement été modifiées que pour tenir compte de la création, de la disparition ou de la réorganisation par fusion ou par séparation d'éléments de la fonction publique. Au cours de l'année écoulée, les organismes suivants ont été ajustés à la partie I:

- Le Tribunal d'appel en matière d'inflation
- La Commission de lutte contre l'inflation
- Le bureau du Directeur en vertu de la Loi anti-inflation

### LE RÈGLEMENT ET RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA C.R.T.F.P.

B3. Les modifications législatives décrites aux paragraphes 00 à 00 ci-dessus ont nécessité la révision du Règlement et règles de procédure. Il a aussi fallu «mettre à jour» certaines parties du règlement et ajouter des articles établissant les procédures relatives aux autorisations de poursuites, aux déclarations de légalité ou d'illégalité des grèves et à l'arbitrage des différends d'intérêts. Le nouveau texte du Règlement et règles de procédure est entré en vigueur le 22 octobre 1975.





## C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION

C1. During the year J. Harold Brown, Q.C., was appointed Vice-Chairman of the Board. Mr. Brown had been a Deputy Chairman since mid-1973. Prior to his appointment to the Board he had served as Vice-Chairman and later Alternate Chairman of the Ontario Labour Relations Board.

C2. Three additional Deputy Chairmen were appointed to the Board following the amendments to the Act which came into force on October 1, 1975: Georges-E. Gauthier, O.C., E.B. Jolliffe, Q.C., and Leon Mitchell, Q.C. Mr. Gauthier was Vice-Chairman of the Board from its inception until December 31, 1974. As of that date he resigned his position as Vice-Chairman to become full-time Alternate Chairman of the Arbitration Tribunal. Mr. Jolliffe had been Chief Adjudicator since 1969, responsible for the administration of the system of grievance adjudication established by the Act and he retained this responsibility upon becoming a Deputy Chairman of the Board as a result of the amendments to the Act. Mr. Mitchell was appointed as a Deputy Chairman of the Board in January of 1976. Prior to his appointment he was Chairman of the Municipal Board of Manitoba. Mr. Mitchell had been a senior partner in the law firm of Mitchell, Green and Minuk, in Winnipeg. He served as a Commissioner on the Commission of Enquiry into the Pas Forestry and Industrial Complex which reported in 1974. Mr. Mitchell has had extensive experience in labour-management relations.

C3. Roland Tremblay, Q.C., of Montreal and St-Jean, was appointed a Deputy Chairman for a limited term to adjudicate 28 discharge and 67 suspension cases arising out of related incidents in the Post Office Department in Montreal in the spring of 1975. Formerly a provincial judge, Mr. Tremblay had been occupied for the past five years arbitrating labour-management disputes in both the private and public sectors.

C4. Subsequent to the October 1 amendments, three full-time members, Dr. Saul Frankel, J.C. Mayes and D.G. Pyle, were appointed to the Board in February of 1976.<sup>1</sup> Dr. Frankel had been a part-time member of the Board since its inception in 1967. He was Dean of the Faculty of Social Sciences, McMaster University, at the time of his

## C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION

C1. Au cours de l'année, M. J. Harold Brown, c.r., a été nommé vice-président de la Commission. Il était président suppléant depuis le milieu de l'année 1973. Avant sa nomination à la Commission il avait été vice-président, puis président suppléant, de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

C2. Trois nouveaux présidents suppléants ont été nommés à la Commission à la suite des modifications législatives qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1975. Il s'agit de M. Georges-Étienne Gauthier, O.C., M. E.B. Jolliffe, c.r. et de M. Léon Mitchell, c.r. M. Gauthier avait été vice-président de la Commission depuis sa création jusqu'au 31 décembre 1974, date à laquelle il a démissionné de son poste pour devenir président suppléant à plein temps du Tribunal d'arbitrage. M. Jolliffe était arbitre en chef depuis 1969, c'est-à-dire responsable de l'administration du régime d'arbitrage des griefs établi par la loi, et il a conservé cette responsabilité lorsqu'il est devenu président suppléant de la Commission à la suite des modifications apportées à la loi. M. Mitchell a été nommé président suppléant de la Commission en janvier 1976. Avant sa nomination il était président de la Commission municipale du Manitoba. M. Mitchell avait été associé principal de l'étude d'avocats Mitchell, Green et Minuk de Winnipeg. Il a fait partie de la commission d'enquête sur le complexe industriel et forestier du Pas, dont le rapport est paru en 1974. M. Mitchell a acquis une expérience considérable dans le domaine des relations de travail.

C3. M. Roland Tremblay, c.r., de Montréal et Saint-Jean, a été nommé président suppléant temporaire afin d'arbitrer 28 affaires de congédiement et 67 affaires de suspension qui ont résulté d'incidents reliés survenus au ministère des Postes à Montréal au printemps 1975. Anciennement juge de la Cour provinciale, M. Tremblay a au cours des cinq dernières années arbitré des conflits patronaux-syndicaux dans les secteurs privé et public.

C4. À la suite des modifications du 1<sup>er</sup> octobre, trois membres à plein temps, MM. Saul Frankel, J.C. Mayes et D.G. Pyle, ont été nommés à la Commission en février 1976<sup>1</sup>. M. Frankel était membre à temps partiel de la Commission depuis sa création en 1967. Au moment de sa nomination en tant que membre à plein temps, il était

appointment as full-time member and had done extensive research and writing in the field of employer-employee relations in the public sector. In 1963 he served as a consultant to the Preparatory Committee on Collective Bargaining in the Public Service, the body whose recommendations led to the Public Service Staff Relations Act of 1967. In 1967, as a Royal Commissioner on Employer-Employee Relations in the Public Service of New Brunswick, he helped shape the legislation now in effect in that province. Mr. Mayes had held various executive positions with the Letter Carriers' Union of Canada, both at local and national levels, including that of National Vice-President. He was chief negotiator for the Council of Postal Unions during the 1970 and 1972 negotiations with the Treasury Board and also served in that capacity for the L.C.U.C. in negotiating the Letter Carriers' agreement in 1975. Mr. Pyle had been a part-time member of the Board since 1970. He served as a consultant in the industrial relations field for close to 30 years and in the course of his career participated in many phases and aspects of labour relations. This experience included involvement in collective bargaining negotiations and membership on a large number of conciliation boards and arbitration boards. During World War II he served as Secretary and Registrar of the National War Labour Board.

C5. The amendments to the legislation provided that the part-time members of the Board, the chairman of the Public Service Arbitration Tribunal, the part-time alternate chairmen of the Tribunal and the part-time adjudicators were deemed to have been appointed as part-time members of the Board immediately after the coming into force of the amendments on October 1, 1975.

C6. At its first meeting, on October 10, 1975, following the coming into force of the October amendments, in accordance with sections 60 and 61 of the amended Act, the Board appointed arbitration panels representative of the interests of the employer and employees, respectively. The membership of each panel was identical to the membership of the corresponding panel of the Public Service Arbitration Tribunal, which ceased to exist as a result of the October 1 amendments. L.W.C.S. Barnes of Ottawa had been appointed to the former Tribunal as a representative of the employees in August, 1975. L.C. Trudel of Montreal, a representative of the employees on the old Tribunal, had declined re-appointment in April, 1975, on expiry of his term.

C7. The composition of the Board and the arbitration panels at year end is set out in the listing that appears at the beginning of this report.

doyen de la faculté de sciences sociales de l'Université McMaster; il a conduit des recherches poussées et beaucoup écrit sur les relations du travail dans le secteur public. En 1963 il a été conseiller du comité préparatoire des négociations collectives dans la fonction publique, dont les recommandations ont mené à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de 1967. Cette même année, en tant que membre d'une commission royale d'enquête sur les relations du travail dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, il a contribué à l'élaboration de la loi maintenant en vigueur dans cette province. M. Mayes a occupé divers postes de direction au sein de l'Union des facteurs du Canada, tant au niveau local qu'au niveau national, y compris celui de vice-président national. Il a été chef négociateur au Conseil des Unions d'employés des Postes pendant les négociations de 1970 et de 1972 avec le Conseil du Trésor et a aussi occupé ce poste à l'U.F.C. pour les négociations de 1975. M. Pyle était membre à temps partiel de la Commission depuis 1970. Il a été conseiller en relations professionnelles pendant près de 30 ans et au cours de sa carrière il a participé à beaucoup de phases et d'aspects des relations du travail. Il a notamment participé à des négociations collectives et été membre d'un grand nombre de bureaux de conciliation et de conseils d'arbitrage. Pendant la Seconde Guerre mondiale il a été secrétaire et greffier du Conseil national du travail en temps de guerre.

C5. Les modifications législatives prévoient que les membres à temps partiel de la Commission, le président du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, les présidents suppléants à temps partiel du Tribunal et les arbitres à temps partiel seront réputés avoir été nommés membres à temps partiel de la Commission immédiatement après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi le 1<sup>er</sup> octobre 1975.

C6. Le 10 octobre 1975, à la première réunion suivant l'entrée en vigueur des modifications d'octobre, la Commission a constitué, conformément aux articles 60 et 61 de la loi modifiée, des groupes d'arbitrage pour représenter les intérêts de l'employeur et des employés respectivement. Les membres de chaque groupe étaient identiques à ceux du groupe correspondant du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique qui a cessé d'exister le 1<sup>er</sup> octobre. M. L.W.C.S. Barnes d'Ottawa avait été nommé à l'ancien tribunal en tant que représentant des employés en août 1975. M. L.C. Trudel de Montréal, représentant des employés à l'ancien tribunal, a refusé une nouvelle nomination en avril 1975 à la fin de son mandat.

C7. La composition de la Commission et des groupes d'arbitrage à la fin de l'année est présentée dans la liste qui se trouve au début du rapport.



C8. Prior to October 1, O.B. Shime had resigned as an alternate chairman of the Arbitration Tribunal, having taken on additional responsibilities in the private sector. Mr. Shime had served as an alternate chairman since 1973.

C9. Over the year there were three new appointments of adjudicators. André Montpetit, at one time chairman of the Arbitration Tribunal, became an adjudicator shortly after his retirement from the Superior Court bench of Quebec. Also appointed were Professor J.C. Smith of Vancouver, formerly an adjudicator for the Yukon Public Service Staff Relations Board, and Pierre-André Lachapelle, a Montreal law professor and arbitrator. Three adjudicators ceased to hold office during the year: Professor Perry Meyer of Montreal on becoming a Judge of the Superior Court in the Province of Quebec, P.L. Freeman, of Edmonton and R.J.S. Moir of Kelowna. At year end there were thirteen part-time members of the Board on the roster of adjudicators. In addition Deputy Chairman E.B. Jolliffe (Chief Adjudicator before October 1) continues to hear and determine a substantial number of grievances referred to adjudication.

C10. The appointment of more full-time Board members led in turn to the need for additional staff in direct support. At the same time the increasing case load of the Board created a general need for additional typing, clerical, administrative and legal staff. To meet these needs the Board's relatively small staff was augmented by about 20 persons in the course of the year, with the prospect of further requirements in the 1976-77 period.

C11. Reorganization of staff and operational responsibilities, particularly in the office of the Secretary-Registrar and in administrative services, further improved the Board's capacity to deal with mounting work loads. An expansion in the scope of the mediation services afforded to the parties was accompanied by the appointment of additional full-time mediation officers in the office of the Director of Mediation Services.

C12. To accommodate the enlarged Board and staff, as well as to provide improved hearing and library facilities, towards the end of the year the Board moved its offices one block south to l'Esplanade Laurier, 140 O'Connor Street, a central location in Ottawa.

C8. Avant le 1<sup>er</sup> octobre, M. O.B. Shime a démissionné de son poste de président suppléant du Tribunal d'arbitrage ayant accepté de nouvelles responsabilités dans le secteur privé. M. Shime était président suppléant depuis 1973.

C9. Au cours de l'année, trois nouveaux arbitres ont été nommés. M. André Montpetit, ancien président du Tribunal d'arbitrage, est devenu arbitre peu de temps après sa retraite comme juge de la Cour supérieure du Québec. Les deux autres sont M. J.C. Smith, professeur de Vancouver et ancien arbitre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon, et M. Pierre-André Lachapelle, professeur de droit à Montréal et arbitre. Trois arbitres ont quitté leur poste pendant l'année. Il s'agit du professeur Perry Meyer de Montréal qui est devenu juge de la Cour supérieure du Québec, et de MM. P.L. Freeman d'Edmonton et R.J.S. Moir de Kelowna. À la fin de l'année il y avait 13 membres à temps partiel dans la liste des arbitres de la Commission. De plus, le président suppléant M. E.B. Jolliffe (arbitre en chef avant le 1<sup>er</sup> octobre) continue à entendre et à trancher un nombre substantiel de griefs renvoyés à l'arbitrage.

C10. La nomination des nouveaux membres à plein temps de la Commission a nécessité le recrutement de personnel pour assurer leur soutien direct. De plus, l'augmentation de la charge de travail de la Commission a créé un besoin généralisé de dactylos, de commis, d'agents administratifs et d'avocats. Pour faire face à ces besoins, la Commission a augmenté d'une vingtaine de personnes son personnel relativement restreint au cours de l'année et prévoit devoir en engager d'autres en 1976-1977.

C11. La réorganisation du personnel et des responsabilités d'exploitation, particulièrement dans le bureau de secrétaire-greffier et dans les services administratifs, a elle aussi aidé la Commission à s'acquitter de sa charge de travail croissante. L'élargissement des services de médiation offerts aux parties s'est accompagné de la nomination de nouveaux médiateurs à plein temps au bureau du directeur des services de médiation.

C12. Pour loger ses membres et son personnel plus nombreux ainsi que pour améliorer ses salles d'audition et sa bibliothèque, la Commission a déménagé juste avant la fin de l'année. Elle se trouve à un pâté de maisons plus au sud, à l'Esplanade Laurier, 140 rue O'Connor, toujours au centre d'Ottawa.

<sup>1</sup> Shortly after the end of the year under review the Board was strengthened by the appointment of two additional full-time members, Claude A. Edwards and Russell Steward.

<sup>1</sup> Peu de temps après la fin de l'année écoulée, la Commission a été renforcée par la nomination de deux nouveaux membres à plein temps, MM. Claude A. Edwards et Russell Steward.



**D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS**

**CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS (SECTION 34 OF THE ACT)**

D1. Eight applications for certification filed this year and four carried over from the previous year were under consideration by the Board.

D2. In one of the cases carried over the Board had directed a representation vote with the ballot containing the names of both the applicant, the Economists, Sociologists and Statisticians' Association, and the incumbent bargaining agent, the Professional Institute of the Public Service of Canada. Following the taking of the vote the Board certified the Economists, Sociologists and Statisticians' Association, a new employee organization, as the bargaining agent for the economics, sociology and statistics bargaining unit.

D3. In one other case carried over, the applicant, the Professional Institute of the Public Service of Canada, was certified as bargaining agent for employees in the defence scientific service group bargaining unit in respect of whom Treasury Board is employer. The employees concerned had previously composed a bargaining unit within the Defence Research Board, a separate employer, before that organization came under the Department of National Defence. The Professional Institute was the certified bargaining agent for these employees when Defence Research Board was their separate employer.

D4. Six of the eight applications received during the year were submitted by the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees in the Communications Security Establishment, Department of National Defence, a newly-designated separate employer under Part II of Schedule I of the Act. Two of these applications were consolidated on consent of the parties, and, after hearings, the Alliance was certified as bargaining agent for the five bargaining units deemed by the Board to be appropriate for collective bargaining. The new units embraced employees in the operational, the technical, the administrative and foreign

**D. PROCÉDURES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES PROCÉDURES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS D'INTÉRÊTS**

**ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS (ARTICLE 34 DE LA LOI)**

D1. La Commission a étudié huit demandes d'accréditation produites au cours de l'année, et quatre reportées de l'année précédente.

D2. Dans une des affaires reportées, la Commission avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dont les bulletins portaient le nom du requérant, l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, ainsi que celui de l'agent négociateur accrédité, l'Institut professionnel du Service public du Canada. A la suite du scrutin, la Commission a accrédité l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, nouvelle association d'employés, en tant qu'agent négociateur de l'unité de négociation du groupe de l'économique, de la sociologie et de la statistique.

D3. Dans une autre affaire reportée, le requérant, l'Institut professionnel du Service public du Canada, a été accrédité comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation du groupe des services scientifiques de défense, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Les employés en question constituaient auparavant une unité de négociation au sein du Conseil de recherches pour la défense, employeur distinct, avant que cet organisme soit rattaché au ministère de la Défense nationale. L'Institut professionnel était l'agent négociateur accrédité de ces employés à l'époque où le Conseil de recherches pour la défense était leur employeur distinct.

D4. Six des huit demandes reçues pendant l'année ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, nouvel employeur distinct de la partie II de l'annexe I de la loi. La Commission a réuni deux de ces demandes avec le consentement des parties et, après les auditions, elle a accrédité le requérant comme agent négociateur des cinq unités de négociation qu'elle a considérées comme habiles à négocier collectivement. Les nouvelles unités comprenaient les employés des catégories suivantes: de l'exploitation,

service and the administrative support categories. Another application, filed late in the year, was submitted by the Public Service Alliance of Canada for a unit of employees in the library science group. At the time the Professional Institute of the Public Service of Canada was the incumbent bargaining agent and it intervened in the application made by the Alliance. A hearing had been held and a decision was pending at year end.

D5. An application, filed at year end by the Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision on behalf of certain employees of the National Film Board in technical operations was carried over into the next fiscal year as were two other applications.

#### REVOCATION OF CERTIFICATION (SECTION 41 OF THE ACT)

D6. No applications for revocation of certification were filed this year and a decision was pending in one such application carried over from the previous year.

#### POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF “MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL” PERSONS

D7. There were 685 updating of “exclusion” lists filed by the Treasury Board affecting 59 bargaining units. Separate employers filed 36 such lists affecting nine bargaining units. An updating list may contain a single name or the names of a number of persons. A very high proportion of the updates represent replacements of employees on earlier lists. Thus most updating lists are unopposed by the bargaining agents concerned. Examiners were appointed in 33 instances to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of persons on updating lists to which bargaining agents objected in whole or in part.

#### DISPUTE RESOLUTION PROCESS SPECIFICATION AND ALTERATIONS (SECTIONS 36, 37 AND 38 OF THE ACT)

D8. The Public Service Staff Relations Act provides bargaining agents with a choice between two processes of dispute resolution, the initial choice to be made at the time of certification. The two processes are referral to binding arbitration and referral to a conciliation board. Built into the conciliation board option is the possibility of a legal strike seven days after receipt by the Chairman of the conciliation board report. The Act provides further that

technique, de l'administration et du service extérieur, et du soutien administratif. Tard dans l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une autre demande à l'égard d'une unité d'employés compris dans le groupe de la bibliothéconomie. À l'époque, l'Institut professionnel du Service public du Canada était l'agent négociateur et il est intervenu dans la demande présentée par l'Alliance. La Commission a tenu une audition et elle n'avait pas encore rendu de décision à la fin de l'année.

D5. Trois demandes dont une présentée à la fin de l'année par le Syndicat général du cinéma et de la télévision au nom de techniciens de l'Office national du film ont été reportées à l'année financière suivante.

#### ANNULLATION DE L'ACCRÉDITATION (ARTICLE 41 DE LA LOI)

D6. La Commission n'a reçu aucune demande d'annulation de l'accréditation cette année, mais elle en a reporté une de l'année précédente.

#### DÉSIGNATION POSTÉRIEURE À L'ACCRÉDITATION DE PERSONNES «PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES»

D7. Le Conseil du Trésor a produit 685 listes mises à jour d'employés «exclus» touchant 59 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 36 à l'égard de 9 unités de négociation. Une liste mise à jour peut contenir un seul ou plusieurs noms. Une très grande proportion des mises à jour sont rendues nécessaires par le remplacement des employés figurant sur les listes antérieures. Les agents négociateurs ne s'opposent donc pas à la plupart de ces listes. La Commission a nommé des examinateurs à 33 reprises pour enquêter et lui faire rapport sur les fonctions et responsabilités de personnes dont le nom figurait sur des listes mises à jour auxquelles les agents négociateurs s'opposaient en tout ou en partie.

#### SPÉCIFICATION ET MODIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS (ARTICLES 36, 37 ET 38 DE LA LOI)

D8. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique accorde aux agents négociateurs le choix entre deux méthodes de règlement des différends, le choix initial devant être fait au moment de l'accréditation. Ces deux méthodes sont le renvoi à l'arbitrage obligatoire et le renvoi à un bureau de conciliation. La seconde permet de déclencher une grève légale sept jours après que le président a reçu le rapport du bureau de conciliation. La loi prévoit



the process may be altered in advance of future rounds of bargaining.

D9. Following certification by the Board the Public Service Alliance of Canada specified referral to a conciliation board as the dispute resolution method for the operational category bargaining unit of the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The Alliance specified referral to arbitration with respect to the other four bargaining units of the same employer. The Professional Institute specified referral to arbitration as the dispute resolution method applicable to the defence scientific service bargaining unit.

D10. In addition, there were fourteen alterations made by bargaining agents in the method for resolving negotiation disputes, all of which were from the arbitration to the conciliation process. At year end, there were 68 bargaining units for which arbitration had been specified and 36 for which the conciliation board route had been specified.

#### OBJECTIONS TO "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

D11. "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. To this end, the Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may occur, until the parties to collective bargaining have agreed upon, or on the objection of the bargaining agent, the Board has determined, the employees in the bargaining unit who are to be designated employees.

D12. One objection by a bargaining agent to a list of "designated employees" was carried over from the previous year and 15 such objections were filed this year.

D13. The objection carried over had been filed by the Public Service Alliance of Canada and concerned a list of "designated employees" in the two ships crews bargaining units, comprising supervisory and non-supervisory employees. The parties subsequently reached an agreement in a new contract thus eliminating the possibility of a strike, and the proceeding was terminated.

D14. Objections were filed during the year by the Public Service Alliance of Canada to lists of "designated em-

de plus que l'agent négociateur peut changer de méthode avant les rondes de négociation futures.

D9. A la suite de son accréditation par la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a spécifié le renvoi à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends pour l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale. L'Alliance a choisi le renvoi à l'arbitrage à l'égard des quatre autres unités de négociation du même employeur. L'Institut professionnel a choisi le renvoi à l'arbitrage comme méthode de règlement des différends applicable à l'unité de négociation du groupe des services scientifiques de défense.

D10. De plus, dans quatorze cas des agents négociateurs ont changé de méthode de règlement des différends; ils sont tous passés de l'arbitrage à la conciliation. A la fin de l'année, il y avait 68 unités de négociation soumises à l'arbitrage et 36 à la conciliation.

#### OPPOSITIONS AUX RELEVÉS DES «EMPLOYÉS DÉSIGNÉS» (ARTICLE 79 DE LA LOI)

D11. Les «employés désignés» sont ceux dont les fonctions sont considérées comme essentielles à la santé ou à la sécurité du public et qui n'ont pour cette raison pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101(1) de la loi. La loi prévoit à cette fin que, même dans les cas où l'agent négociateur a choisi la conciliation comme méthode de règlement des différends, aucun bureau de conciliation ne peut être constitué, et par conséquent aucune grève légale ne peut être déclenchée, avant que les parties à la négociation collective se soient mises d'accord sur les employés à désigner au sein de l'unité de négociation ou, en cas d'opposition de l'agent négociateur, avant que la Commission les ait elle-même désignés.

D12. La Commission a reporté de l'année précédente une affaire où l'agent négociateur s'était opposé au relevé des «employés désignés» et a reçu 15 nouvelles oppositions cette année.

D13. L'affaire reportée, intéressant l'Alliance de la Fonction publique du Canada, avait trait à un relevé d'«employés désignés» dans les deux unités de négociation des équipages de navire, les surveillants et les non-surveillants. Les parties en sont par la suite venues à un accord et ont signé un nouveau contrat, éliminant de ce fait la possibilité d'une grève, et la procédure a pris fin.

D14. Au cours de l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée aux relevés des

ployees” submitted by the employer with respect to the radio operation, photography, primary products inspection, clerical and regulatory, communications, programme administration and data processing bargaining units. Later the parties negotiated a new collective agreement for the clerical and regulatory bargaining unit and the proceeding concerning this bargaining unit was terminated. At year end tentative agreement on new collective agreements had been reached by the parties relating to the primary products inspection, the communications, the data processing and the programme administration bargaining units. As a result, the proceedings relating to these bargaining units were held in abeyance pending the outcome of ratification votes. An officer of the Board assisted the parties to reach an agreement on the “designated employees” in the radio operation bargaining unit and the parties achieved agreement without assistance on designations in the photography bargaining unit. In accordance with section 79(5) of the Act all of those affected in the two bargaining units were formally notified that they were “designated employees” and informed of the strike prohibition in section 101 of the Act.

D15. Objections were filed during the year under review by the Professional Institute of the Public Service of Canada to lists of “designated employees” in the meteorology, aircraft operations, veterinary science, scientific regulation, translation, psychology and occupational and physical therapy bargaining units. In the cases of the meteorology, aircraft operations and occupational and physical therapy bargaining units the parties reached agreement on designated employees and the employees concerned were notified of their designation. The objections to the designated employees in the veterinary science bargaining unit were being held in abeyance at the end of the year at the request of the bargaining agent. Three other objections, which were filed near the end of the year, were carried into the next year.

D16. An objection was filed by the Canadian Air Traffic Control Association to the employer’s list of “designated employees” in the air traffic control bargaining unit. The parties later reached agreement on designated employees, and the employees concerned were then notified by the Board of their designation. In this particular case the Board also requested the employer to post notices of designation and to bring the notices to the attention of the employees who had been designated.

«employés désignés» produits par l’employeur à l’égard des unités de négociation des groupes de la radiotélégraphie, de la photographie, de l’inspection des produits primaires, des commis aux écritures et aux règlements, des communications, de la gestion de l’exécution et du traitement mécanique des données. Plus tard les parties ont négocié une nouvelle convention collective pour l’unité de négociation du groupe des commis aux écritures et aux règlements, et la procédure concernant cette unité de négociation a pris fin. A la fin de l’année, les parties en étaient arrivées à un accord de principe sur les nouvelles conventions collectives des unités de négociation des groupes de l’inspection des produits primaires, des communications, du traitement mécanique des données et de la gestion de l’exécution. En conséquence, les procédures concernant ces unités de négociation ont été interrompues en attendant le résultat des votes de ratification. Un fonctionnaire de la Commission a aidé les parties à se mettre d’accord au sujet des «employés désignés» faisant partie de l’unité de négociation du groupe de la radiotélégraphie, et les parties en sont venues sans aide à un accord concernant les désignations dans l’unité de négociation du groupe de la photographie. Conformément au paragraphe 79(5) de la loi, tous les employés désignés au sein des deux unités de négociation ont été informés officiellement qu’ils étaient «désignés», et que l’article 101 de la loi leur défendait de participer à une grève.

D15. Au cours de l’année écoulée, l’Institut professionnel du Service public du Canada s’est opposé au relevé des «employés désignés» des unités de négociation des groupes suivants: météorologie, navigation aérienne, médecine vétérinaire, réglementation scientifique, traduction, psychologie ainsi que ergothérapie et physiothérapie. Dans le cas des unités de négociation du groupe de la météorologie, de celui de la navigation aérienne et de celui de l’ergothérapie et de la physiothérapie, les parties en sont venues à un accord sur les employés désignés et les intéressés ont été informés de leur désignation. Les oppositions aux employés désignés au sein de l’unité de négociation du groupe de la médecine vétérinaire ont été mises en suspens à la fin de l’année à la demande de l’agent négociateur. Trois autres oppositions qui ont été présentées vers la fin de l’année ont été reportées à l’année suivante.

D16. L’Association canadienne du contrôle du trafic aérien s’est opposée au relevé des «employés désignés» que l’employeur a produit à l’égard de l’unité de négociation du groupe des contrôleurs de la circulation aérienne. Plus tard les parties en sont venues à un accord sur les employés désignés et la Commission a informé les intéressés de leur désignation. Dans ce cas particulier, la Commission a aussi demandé à l’employeur d’afficher des avis de désignation et de les porter à l’attention des intéressés.

D17. In cases where no objection is made by the bargaining agent to a list of designated employees proposed by the employer, the Board still has the obligation to notify the employees concerned that they have been designated. The Board, in such cases, issues to the employer directions to provide lists of names and addresses of designated employees so that, if the circumstances require, they can be notified of their designation. There were two such instances during the year. In one case notices were issued to research officers and research council officers of the National Research Council and in the other to employees in the printing operations (non-supervisory) bargaining unit for which Treasury Board was the employer.

D18. In another objection concerning the education bargaining unit, a conciliator was successful in helping the parties to reach a settlement for a new collective agreement and a determination of designated employees became unnecessary.

#### COMPLAINTS (SECTION 20 OF THE ACT)

D19. Five complaints under section 20 of the Act were carried over from the previous year and 14 were filed during the year. Two of the five complaints carried over were heard and decided by the Board. One complaint in which a hearing had been held and a preliminary decision issued, was to be continued at a later date. An officer of the Board was appointed to inquire into another case which was later withdrawn. A decision was pending at year end in the remaining complaint carried from the previous year.

D20. Seven of the fourteen complaints filed this year were heard and determined by the Board. Hearings were held in Ottawa, Montreal, Calgary, Vancouver and Inuvik, N.W.T. Two complaints were withdrawn and two were in abeyance pending the result of references under section 23 of the Act (questions of law or jurisdiction). Three complaints received near the end of the year were carried over.

#### DECLARATION OF STRIKE AS LAWFUL OR UNLAWFUL (SECTION 103 OF THE ACT)

D21. One application was filed by the Treasury Board during the year under review for a declaration under subsection 103(2) of the Act that a strike by employees in the air traffic control bargaining unit would be unlawful. After discussions with the Treasury Board, the Canadian

D17. Dans le cas où l'agent négociateur ne s'oppose pas au relevé des désignations proposées par l'employeur, la Commission conserve tout de même l'obligation d'aviser les employés intéressés de leur désignation. Dans ces cas, elle ordonne à l'employeur de produire des relevés des noms et adresses des employés désignés de façon à ce que, si les circonstances le demandent, ils puissent être avisés de leur désignation. Il y a eu deux cas de ce genre pendant l'année. Les avis ont été envoyés dans le premier cas aux agents de recherches et aux agents du Conseil de recherches du Conseil national de recherches et, dans le second, aux employés non-surveillants membres de l'unité de négociation du groupe des services d'imprimerie dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

D18. Dans un autre cas d'opposition concernant l'unité de négociation du groupe de l'enseignement, le conciliateur a réussi à amener les parties à se mettre d'accord sur une nouvelle convention collective, et la désignation des employés est devenue inutile.

#### PLAINTES (ARTICLE 20 DE LA LOI)

D19. La Commission a reporté de l'année précédente cinq plaintes produites en vertu de l'article 20 de la loi, auxquelles sont venues s'ajouter cette année 14 nouvelles plaintes. La Commission a entendu deux des cinq plaintes reportées et a rendu une décision à leur égard. L'étude d'une plainte pour laquelle la Commission a tenu une audition et rendu une décision préliminaire devait se poursuivre à une date ultérieure. Un fonctionnaire de la Commission a été nommé pour enquêter sur une autre affaire qui a par la suite été retirée. La Commission n'avait pas encore rendu de décision à la fin de l'année à l'égard de la dernière plainte reportée de l'année précédente.

D20. Sept des 14 plaintes présentées cette année ont été entendues et tranchées par la Commission. Des auditions ont eu lieu à Ottawa, Montréal, Calgary, Vancouver et Inuvik (T.N.-O.) Deux plaintes ont été retirées et deux étaient en suspens en attendant le résultat des renvois aux termes de l'article 23 de la loi (questions de droit ou de compétence). Trois plaintes reçues vers la fin de l'année ont été reportées.

#### DÉCLARATION RELATIVE À LA LÉGALITÉ OU À L'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE (ARTICLE 103 DE LA LOI)

D21. Au cours de l'année écoulée, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de déclarer qu'une grève des employés compris dans l'unité de négociation du groupe des contrôleurs de la circulation aérienne serait illégale aux termes du paragraphe 103(2) de la loi. Après discussion



Air Traffic Control Association did not proceed with its proposed one-day protest strike and the Treasury Board withdrew its application.<sup>1</sup>

#### CONSENT TO PROSECUTE (SECTION 106 OF THE ACT)

D22. Eight applications, alleging participation in illegal strikes, were made by the employer this year under section 106 of the Act for consent of the Board to institute prosecution. Twelve applications for consent were carried over from the previous year. All of the applications were disposed of by the Board during the period under review.

D23. In eight of the twelve applications carried over from the previous year the employer sought consent to prosecute 1060 employees in the general labour and trades group, the heating, power and stationary plant operation group and in the postal operation group bargaining units. Hearings were held in Ottawa, Montreal, Toronto and Victoria. The Board in its decision on these applications granted consent in respect of approximately 900 employees. Consent was denied in about 25 cases.<sup>2</sup>

D24. In the other four applications carried over from the previous year, consent was sought by the employer to prosecute approximately 410 employees in the general labour and trades bargaining units who had been designated under the safety and security provision of the Act, and were therefore prohibited from participating in strikes. Early in the new year the employer filed four further applications affecting approximately 500 designated employees also in the general labour and trades bargaining units. Following hearings in Montreal, Quebec City, Halifax, Sydney, N.S. and Vancouver, on the eight applications, the Board granted consent in respect of about 540 employees. Consent was denied in about 60 cases.<sup>2</sup>

D25. There was one other application filed by the employer early in the year affecting 16 employees in the general labour and trades bargaining units. Hearings regarding this matter were held in Ottawa and consent was granted by the Board in respect of 10 of the employees, and denied with respect to the other six.

D26. The remaining three new applications affected 32 "designated employees" in the nursing group, six em-

avec le Conseil du Trésor, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien n'a pas déclenché la journée de grève de protestation projetée et le Conseil du Trésor a retiré sa demande<sup>1</sup>.

#### AUTORISATION DE POURSUIVRE (ARTICLE 106 DE LA LOI)

D22. Cette année, huit demandes alléguant la participation à des grèves illégales ont été présentées par l'employeur aux termes de l'article 106 de la loi pour obtenir de la Commission l'autorisation d'intenter des poursuites. Douze demandes de ce genre ont été reportées de l'année précédente. La Commission a réglé toutes les demandes au cours de l'année écoulée.

D23. Dans huit des 12 demandes reportées de l'année précédente, l'employeur cherchait à obtenir l'autorisation de poursuivre 1,060 employés membres des unités de négociation de groupes suivants: manœuvres et hommes de métier; chauffage, force motrice et opération de machines fixes, et manutention du courrier. La Commission a tenu des auditions à Ottawa, Montréal, Toronto et Victoria et, dans ses décisions, elle a accordé l'autorisation de poursuivre approximativement 900 employés. Elle a refusé son autorisation dans environ 25 cas<sup>2</sup>.

D24. Dans les quatre autres demandes reportées de l'année précédente, l'employeur cherchait à obtenir l'autorisation de poursuivre environ 410 employés membres de l'unité de négociation du groupe des manœuvres et hommes de métier qui avaient été désignés aux termes de la clause de sûreté et de sécurité contenue dans la loi et par conséquent n'avaient pas le droit de participer à une grève. Au début de la nouvelle année l'employeur a présenté quatre autres demandes touchant approximativement 500 employés désignés faisant aussi partie des unités de négociation du groupe des manœuvres et hommes de métier. A la suite des auditions tenues au sujet des huit demandes à Montréal, Québec, Halifax, Sydney (N.-E.) et Vancouver, la Commission a accordé l'autorisation de poursuivre environ 540 employés. Elle a refusé son autorisation dans une soixantaine de cas<sup>2</sup>.

D25. Dès le début de l'année l'employeur a présenté une autre demande touchant 16 employés membres des unités de négociation du groupe des manœuvres et hommes de métier. Les auditions concernant cette affaire ont été tenues à Ottawa, et la Commission a accordé son autorisation à l'égard de dix de ces employés et l'a refusée à l'égard des six autres.

D26. Les trois dernières demandes de cette année touchaient 32 «employés désignés» membres de l'unité de



employees in the occupational and physical therapy group and one employee in the hospital services group bargaining units. The employer requested the withdrawal of the names of 10 employees from the application concerning the nursing group and, following hearings in Halifax and London, the Board denied consent in respect of the remaining 22 employees. Hearings were held in London in the occupational and physical therapy group case and the Board granted consent in respect of four employees, the names of the other two employees having been withdrawn by the employer. At the request of the employer the application naming one employee in the hospital services group bargaining unit was withdrawn.

D27. As the preceding paragraphs might suggest, consent to prosecute proceedings took a good deal of the Board's time and attention during the year. The 20 applications under consideration related to over 2,000 employees in a large number of localities across Canada. The proceedings also added substantially to the work load of the Board's staff. All employees affected were informed individually of the Board's determination and each was provided with a copy of the relevant decision.

#### APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

D28. Five applications for extension of time were filed with the Board during the year under review and one was carried over from the previous year. The application carried over had been made under subsection 6(2) of the old P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure by an employee requesting the Board to extend the time prescribed by subsection 53(4) of the Regulations to have the Chief Adjudicator review a decision he had made at an earlier date. The request was denied by the Board.

D29. An application under 55(b)(ii) of the old Regulations, which had been filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of certain aggrieved employees in the education bargaining unit for extension of time to present grievances, was subsequently withdrawn at the request of the Alliance.

D30. One of two applications filed this year under subsection 6(2) of the old Regulations was made by the employer seeking an extension of time within which to make a reference to the Board under section 23 of the Act

négociation du groupe des sciences infirmières, six employés membres de l'unité de négociation du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie et un employé compris dans l'unité de négociation du groupe des services hospitaliers. L'employeur a demandé que dix noms soient retirés de la demande relative au groupe des sciences infirmières, et, à la suite des auditions tenues à Halifax et London, la Commission a refusé l'autorisation de poursuivre les 22 autres. La Commission a tenu des auditions à London pour l'affaire du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie et elle a accordé l'autorisation de poursuivre quatre employés, l'employeur ayant retiré les noms des deux autres employés. À la demande de l'employeur, la demande concernant un employé membre de l'unité de négociation du groupe des services hospitaliers a été retirée.

D27. Comme les paragraphes précédents le font sans doute voir, les procédures d'autorisation de poursuivre ont pris une grande partie du temps et de l'attention de la Commission au cours de l'année. Les 20 demandes à l'étude concernaient plus de 2,000 employés travaillant dans un grand nombre d'endroits partout au Canada. Les procédures ont aussi sensiblement ajouté à la charge de travail du personnel de la Commission. Tous les intéressés ont été informés individuellement de la décision de la Commission et chacun d'entre eux a reçu un exemplaire de la décision pertinente.

#### DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

D28. Au cours de l'année écoulée, la Commission a reçu cinq demandes de prolongation de délai et en a reporté une autre de l'année précédente. La demande reportée avait été présentée aux termes du paragraphe 6(2) de l'ancienne version du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. par un employé qui voulait que la Commission prolonge le délai mentionné au paragraphe 53(4) du Règlement afin que l'arbitre en chef revoie une décision qu'il avait rendue auparavant. La demande a été refusée par la Commission.

D29. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a retiré la demande de prolongation du délai de présentation d'un grief qu'elle avait formulée aux termes du sous-alinéa 55b) (ii) de l'ancien Règlement au nom de certains employés s'estimant lésés compris dans l'unité de négociation du groupe de l'enseignement.

D30. L'une des deux demandes présentées cette année aux termes du paragraphe 6(2) de l'ancien Règlement l'a été par un employeur cherchant à obtenir une prolongation du délai de renvoi à la Commission de deux décisions arbitrales

concerning two adjudication decisions. After a hearing the Board granted the application.

D31. The second, made by a former employee for an extension of time to refer a grievance to adjudication, was denied by the Board after considering written representations. Subsequently, counsel for the former employee applied to the Board for a review of its decision. The Board invited representations from both parties and a decision was pending at year end.

D32. An application under section 29A of the old Regulations by the Professional Institute of the Public Service of Canada requested an extension of time to submit an objection to a Treasury Board list designating persons "employed in a managerial or confidential capacity". After considering the representations of the parties, the Board granted the request.

D33. An application, seeking an extension of the time limit specified in section 92 of the new P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure was submitted by the Canadian Union of Postal Workers. The extension sought related to its request for review of a Board decision concerning railway mail clerks.<sup>3</sup> A show cause hearing was scheduled for early in the next year.

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION (SECTION 23 OF THE ACT PRIOR TO OCTOBER 1, 1975)

D34. There were 24 section 23 references carried over and 29 filed during the year. The latter number surpasses the record number of 27 cases referred to the Board during the previous year. Of the 24 cases carried over, the Board issued decisions in 12 cases, decisions were pending in nine, two were withdrawn and one was being held in abeyance at year end. The Board issued decisions in eleven of the twenty-nine new references and decisions were pending in 10 others. Two references were withdrawn, hearings were scheduled in three and scheduled hearings for two others were adjourned indefinitely at the request of the parties. The remaining reference, made late in the year, was in progress at year end.

aux termes de l'article 23 de la loi. Après audition, la Commission a fait droit à la demande.

D31. La seconde, présentée par un ancien employé demandant une prolongation du délai de présentation d'un grief à l'arbitrage, a été refusée par la Commission après qu'elle eut étudié les exposés écrits. Par la suite, l'avocat de cet ancien employé a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission a sollicité des exposés de la part des deux parties et à la fin de l'année elle n'avait pas encore rendu de décision à cet égard.

D32. Une demande présentée aux termes de l'article 29A de l'ancien Règlement par l'Institut professionnel du Service public du Canada visait à obtenir une prolongation du délai de présentation d'une opposition à un relevé désignant des personnes «préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles» produit par le Conseil du Trésor. Après considération des exposés des parties, la Commission a fait droit à la demande.

D33. Le Syndicat des postiers du Canada a présenté une demande visant à obtenir une prolongation du délai mentionné au nouvel article 92 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. La prolongation demandée avait trait à la demande de révision par la Commission d'une décision concernant les commis ambulants.<sup>3</sup> Une audition préliminaire a été mise au rôle pour le début de l'année suivante.

#### QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE (ARTICLE 23 DE LA LOI AVANT LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 1975)

D34. Vingt-quatre renvois de questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 ont été reportés de l'année précédente et 29 ont été produits au cours de l'année. Ce dernier nombre dépasse le nombre record de 27 affaires renvoyées à la Commission l'année précédente. La Commission a rendu des décisions à l'égard de 12 des 24 affaires reportées, neuf étaient en délibéré, deux renvois ont été retirés et une autre affaire était en suspens à la fin de l'année. La Commission a rendu des décisions à l'égard de 11 des 29 nouveaux renvois et dix autres étaient en délibéré. Deux renvois ont été retirés, des auditions étaient prévues pour trois d'entre eux et des auditions prévues pour deux autres ont été ajournées pour une durée indéterminée à la demande des parties. Le dernier renvoi, produit tard dans l'année, était en cours d'instruction à la fin de l'année.

## REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (SECTION 25 OF THE ACT)

D35. A request by the Treasury Board for review of an earlier Board decision on a question of law or jurisdiction was carried over from the previous year and decided by the Board during the year under review. Nine requests for review were filed during the year.

D36. Six requests, by the Treasury Board, were for amendments to lists of employees in respect of whom the Board's consent to prosecute had previously been sought. Five of these requests were decided by the Board and one was withdrawn by the Treasury Board. In another case the Canadian Union of Postal Workers requested that the Board review its certification of the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for railway mail clerks. A show cause hearing was scheduled for early in the new year.

D37. The Professional Institute of the Public Service of Canada requested the Board to review its decision of January 30, 1976, granting Treasury Board an extension of time to implement provisions of the forestry group arbitral award. The decisions in this matter and one other case were under consideration at year end.

## DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

D38. Three applications under section 33 of the Act were carried into this year from the previous one and two were received during the year. Under section 33 an employer or any employee organization affected may request a determination by the Board as to whether or not certain employees are included in a specific bargaining unit.

D39. The Board decided one of the applications carried into this year which had been filed by the Public Service Alliance of Canada and proceedings in the other two were adjourned indefinitely on request of the applicant, the Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision.

D40. One of the two applications received during the year came from the Canadian Union of Postal Workers and requested a determination as to whether railway mail clerks should not be included in the bargaining unit in respect of which the Union was the certified bargaining agent. A show cause hearing was scheduled for early in the new year. The

## DEMANDE DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

D35. Une demande de révision d'une décision antérieure de la Commission sur une question de droit ou de compétence, qui avait été présentée par le Conseil du Trésor, a été reportée de l'année précédente; la Commission a pris une décision à son sujet pendant l'année écoulée. Neuf demandes de révision ont été présentées au cours de l'année.

D36. Le Conseil du Trésor a présenté six demandes de modification de relevés d'employés à qui il avait auparavant demandé à la Commission l'autorisation d'intenter des poursuites. La Commission s'est prononcée à l'égard de cinq de ces demandes et le Conseil du Trésor a retiré la dernière. Dans une autre affaire, le Syndicat des postiers du Canada a demandé à la Commission de réviser son accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en tant qu'agent négociateur des commis ambulants. Une audition préliminaire a été prévue pour le début de la nouvelle année.

D37. L'Institut professionnel du Service public du Canada a demandé à la Commission de réviser sa décision du 30 janvier 1976 accordant au Conseil du Trésor une prolongation du délai d'application de la décision arbitrale relative au groupe des sciences forestières. Cette affaire et une autre étaient en délibéré à la fin de l'année.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

D38. La Commission a reporté de l'année précédente, trois demandes aux termes de l'article 33 de la loi et en a reçu deux nouvelles. Aux termes de l'article 33, un employeur ou toute association d'employés concernée peut demander à la Commission de déterminer si certains employés font ou non partie d'une unité de négociation donnée.

D39. La Commission a statué sur l'une des demandes reportées, qui avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et a ajourné pour une période indéterminée les procédures relatives aux deux autres demandes à la demande du requérant, le Syndicat général du cinéma et de la télévision.

D40. Dans l'une des deux nouvelles affaires de l'année écoulée, le Syndicat des postiers du Canada demandait à la Commission de déterminer si les commis ambulants ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation dont il était l'agent négociateur accrédité. Une audition préliminaire a été prévue pour le début de la nouvelle année. La



second application under section 33, made late in the year, was filed by the Canadian Air Traffic Control Association requesting a determination of the status of an individual and was in process at year end.

#### DETERMINATION OF SUCCESSOR RIGHTS (SECTION 48 OF THE ACT)

D41. The Board approved an application by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, the certified bargaining agent for non-supervisory employees in the printing operations group, requesting that the Council be granted successor rights following the merger of one of its four components (the International Printing Pressman and Assistants' Union) with a union that was not previously a member of the Council (the International Stereotypers and Electrotypers' Union of North America). The resulting organization adopted the name "International Printing and Graphic Communications Union". No one had registered opposition to the application. The new Union was recognized as a component of the Council and the Council retained its status as bargaining agent for non-supervisory employees in the printing operations group.

#### APPLICATION UNDER SECTION 74 OF THE ACT

D42. Treasury Board applied for an extension of time to implement arbitral awards affecting the forestry and the biological sciences bargaining units having regard to the fact that the Treasury Board had filed references under section 23 of the Act with respect to the duration clauses of the two arbitral awards. After hearings the Board granted the extension requested. Two subsequent applications by the Treasury Board for a further extension were carried over into the next year.

#### APPLICATION FOR DETERMINATION OF NEW OCCUPATIONAL CATEGORY (SECTION 2 OF THE ACT)

D43. The first application to the Board to determine an occupational category was filed during the year by the Treasury Board, pursuant to section 2 of the Act. Section 2, in its definition of "occupational category", specifies five categories and empowers the Board to determine other categories. The Treasury Board proposed to create a special "Career Orientation Category" as part of a career development program designed to permit Northern Indians, Inuit and Metis to acquire knowledge and skills that would fit

seconde affaire, présentée vers la fin de l'année par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien qui demandait à la Commission de déterminer le statut d'un individu, était en cours d'instruction à la fin de l'année.

#### DÉTERMINATION DES DROITS DU SUCCESEUR (ARTICLE 48 DE LA LOI)

D41. La Commission a fait droit à une demande présentée par le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, agent négociateur accrédité des employés non-surveillants compris dans le groupe des services d'imprimerie, pour que la Commission lui accorde les droits de succession à la suite de la fusion de l'un de ses quatre membres constituants (l'Union internationale des pressiers et pressiers adjoints) avec un syndicat qui n'était pas auparavant membre du Conseil (le Syndicat international des clicheurs de l'Amérique du Nord). L'association résultant de cette fusion a adopté le nom de «Syndicat international d'imprimerie et de communications graphiques». Personne n'a formulé d'opposition à cette demande. Le nouveau syndicat a été reconnu comme membre constituant du Conseil, et ce dernier a conservé son statut d'agent négociateur des employés non-surveillants compris dans le groupe des services d'imprimerie.

#### DEMANDE PRÉSENTÉE AUX TERMES DE L'ARTICLE 74 DE LA LOI

D42. Le Conseil du Trésor a demandé la prolongation du délai d'application des décisions arbitrales touchant les unités de négociation des groupes des sciences forestières et des sciences biologiques parce qu'il avait produit des renvois aux termes de l'article 23 de la loi en ce qui a trait aux clauses de durée des deux décisions arbitrales. Après auditions, la Commission a accordé la prolongation demandée. Deux autres demandes de prolongation présentées par le Conseil du Trésor ont été reportées à l'année suivante.

#### DEMANDE DE DÉTERMINATION DE NOUVELLES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (ARTICLE 2 DE LA LOI)

D43. La première demande de détermination d'une catégorie professionnelle a été présentée à la Commission au cours de l'année par le Conseil du Trésor aux termes de l'article 2 de la loi. L'article 2, dans sa définition de «catégorie d'occupations», précise cinq catégories et donne à la Commission le pouvoir d'en déterminer d'autres. Le Conseil du Trésor a proposé de créer une «catégorie d'orientation professionnelle» dans le cadre d'un programme de promotion professionnelle conçu pour faire



them for positions in the Public Service of Canada. All bargaining agents and employers were notified of the application and given an opportunity to respond. A hearing date had not been scheduled at year end and the case was carried into the next year.

acquérir aux Indiens, aux Inuits et aux Métis du Nord, des connaissances et des compétences qui leurs permettraient d'accéder à des postes dans la fonction publique du Canada. Tous les agents négociateurs et les employeurs ont été avisés de la demande et ont eu l'occasion d'y répondre. À la fin de l'année, la date de l'audition n'avait pas encore été fixée et l'affaire a été reportée à l'année suivante.

---

<sup>1</sup> The application was withdrawn shortly after the end of the year under review.

<sup>2</sup> The differences between the numbers of employees in respect of whom consent was sought and the numbers in respect of whom consent was granted or denied is accounted for mainly by a substantial duplication of names on original lists and the withdrawal of names by the employer.

<sup>3</sup> See paragraph D36, below.

---

<sup>1</sup> La demande a été retirée peu de temps après la fin de l'année.

<sup>2</sup> La différence entre le nombre d'employés pour lesquels l'autorisation a été demandée et le nombre pour lesquels l'autorisation a été accordée ou refusée tient principalement à ce qu'un grand nombre de noms figuraient deux fois sur les listes originales et à ce que l'employeur a retiré des noms.

<sup>3</sup> Voir ci-dessous le paragraphe D36.



## E. ADJUDICATION PROCEEDINGS

E1. The distinctive rôle of the adjudication system under Part IV of the Public Service Staff Relations Act of 1967 was fully explained in paragraphs 37-42 of the *Sixth Annual Report*. In brief, the system provides a facility for final and binding decisions in respect of grievances which relate to the interpretation or application of provisions in collective agreements, and also in respect of grievances resulting from major disciplinary penalties such as discharges and suspensions. Although the Act was amended in 1973 and again in 1975, the rôle of the system remains the same in principle.

E2. The year ending March 31, 1976, was remarkable in that it bridged two periods in legislative history. References to adjudication received prior to October 1, 1975, are carried to a conclusion under the provisions of the Act as it stood before the 1975 amendments. This result flows from the transitional clauses in the amending Act. References received on and after October 1, 1975, are of course processed and concluded in accordance with the requirements of the Act as amended.

E3. In respect of the adjudication system, the principal changes effected by the 1975 amendments were in structure, administration and nomenclature. The functions of the Chief Adjudicator and other adjudicators were structurally merged with those of the Board. In practice the result was that the former Chief Adjudicator became a Deputy Chairman of the Board, authorized to administer its adjudication system; other adjudicators became part-time members of the Board, their duties being limited to the hearing and determination on behalf of the Board of such cases as are referred to them by the Deputy Chairman. Secondly, the former right to challenge an adjudicator's decision by referring a question of law or jurisdiction to the Board, disappeared with the repeal of section 23, but the Board continues to have power under section 25 to review its own decisions, including those of part-time members who decide grievances as adjudicators. An adjudication decision may still be challenged by way of an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. In a third important change, the Board and any division thereof received under section 22 the power to subpoena witnesses and documents. Finally, the

## E. PROCÉDURES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

E1. Les paragraphes 37 à 42 du Sixième rapport annuel décrivent à fond le rôle particulier du régime d'arbitrage de griefs prévu dans la Loi des relations de travail dans la Fonction publique de 1967. En résumé, ce régime permet que soient rendues des décisions finales et exécutoires à l'égard des griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application des dispositions d'une convention collective et aussi à l'égard des griefs présentés par suite de l'imposition de graves mesures disciplinaires comme le congédiement et la suspension. Bien que la loi ait été modifiée en 1973 et encore une fois en 1975, le principe du régime demeure le même.

E2. L'année terminée le 31 mars 1976 chevauche deux périodes de l'histoire législative. Les griefs renvoyés à l'arbitrage avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975 sont soumis jusqu'à leur règlement définitif à la loi telle qu'elle existait avant les modifications de 1975. Ce fait découle des dispositions transitoires que l'on retrouve dans la loi modifiée. Pour ce qui est des renvois reçus à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1975, il est évident que la Commission les instruit et rend des décisions conformément à la nouvelle loi.

E3. En ce qui concerne le régime d'arbitrage de griefs, c'est principalement dans sa structure, son application et sa nomenclature qu'il a été touché par les modifications de 1975. Les fonctions de l'arbitre en chef et des autres arbitres ont été fusionnées à celles de la Commission au point de vue structurel. En pratique, le résultat a été que l'ancien arbitre en chef est devenu président suppléant de la Commission, autorisé à appliquer son régime d'arbitrage de griefs; les autres arbitres sont devenus des membres à temps partiel de la Commission, leurs fonctions étant limitées à l'audition et au règlement, au nom de la Commission, des affaires qui leur sont assignées par le président suppléant. Deuxièmement, l'ancien droit de contester une décision arbitrale en renvoyant une question de droit ou de compétence à la Commission a disparu avec le retrait de l'article 23, mais aux termes de l'article 25, la Commission garde le pouvoir de réviser ses propres décisions, y compris celles des membres à temps partiel qui arbitrent les griefs. Une décision arbitrale peut encore être contestée devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Troisième changement important, l'article 22 autorise maintenant la Commission et toute

P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure were substantially amended to conform with the changes in structure and nomenclature embodied in the amending Act, many of which affected the adjudication system.

E4. Since 1969 most grievances have fallen within the category defined by paragraph 91 (1) (a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process and if it relates to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting that employee, he may refer it to adjudication. In the year under review, of a total of 449 employee references, 231 were made under paragraph 91 (1) (a). Over the nine-year period from April, 1967, to March, 1976, there have been 1575 references of this kind. As there were more than 100 bargaining units in the Public Service covered by collective agreements, the total represents an average of about 1.6 cases per unit each year. Many other grievances of the same kind were settled within the grievance process before reaching adjudication.

E5. Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent can refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation referred to is one which can be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been relatively few references under section 98; they totalled only 83 over a nine-year period. There were 17 such references during the year under review, as compared with 14 in the previous year.

E6. Very different issues arise under paragraph 91 (1) (b) of the Act which provides for adjudication of any grievance disputing "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from any bargaining unit by reason of their confidential or managerial responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. The number of disciplinary cases varied between a low point of 22 in the fourth year and the

division de la Commission à exiger la comparution de témoins et la production de documents. Finalement, le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ont été sensiblement modifiés pour correspondre aux changements de structure et de nomenclature contenus dans la loi modificative, changements dont beaucoup touchaient le régime d'arbitrage de griefs.

E4. Depuis 1969 la plupart des griefs sont entrés dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la loi. Si un employé, fort de l'approbation et de l'appui de son agent négociateur, a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs du ministère, et si ce grief a trait à l'interprétation ou à l'application en ce qui le concerne d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage. Durant l'année écoulée, 231 des 449 griefs renvoyés à l'arbitrage par des employés l'ont été en vertu de l'alinéa 91(1)a). Au cours des neuf ans compris entre avril 1967 et mars 1976, 1 575 renvois de ce genre ont été produits. Comme la fonction publique compte plus de 100 unités de négociation régies par des conventions collectives, le nombre total de renvois représente une moyenne annuelle d'environ 1,6 par unité de négociation. De nombreux autres griefs du même genre ont été réglés, grâce à la procédure applicable aux griefs, avant d'atteindre l'arbitrage.

E5. Certains litiges sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la loi. L'employeur ou l'agent négociateur qui cherche à faire exécuter par l'autre partie une obligation qui découle selon lui d'une convention collective ou d'une décision arbitrale peut s'en remettre à la Commission. De tels renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 98 si l'obligation en cause peut faire l'objet d'un grief par un employé aux termes de l'article 91. En raison de cette restriction, relativement peu de renvois ont été produits en vertu de l'article 98, soit seulement 83 au cours des neuf dernières années. Seulement 17 ont été produits au cours de l'année écoulée comparativement à 14 l'année précédente.

E6. L'alinéa 91(1)b) de la loi permet l'arbitrage d'un genre de grief tout à fait différent: le grief présenté au sujet «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces affaires peuvent faire l'objet d'un grief et être renvoyées à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Ce mode de redressement est aussi accessible aux employés exclus de toute unité de négociation parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles et aux anciens employés dont on a mis fin à l'emploi pour des motifs disciplinaires. Le nombre d'affaires d'ordre disciplinaire a varié entre un



high of 243 referred to in paragraph 50 of the Sixth Annual Report. There were 208 in the year under review. The nine-year total is 766, or an average of 85.1 per year. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have declined to accept jurisdiction unless the employee or former employee could first establish that the action taken had been in reality disciplinary.

E7. During the nine-year period from 1967 to 1976, a total of 212 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. Down to March 31, 1976, adjudicators had rendered decisions in 163 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 41 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

E8. In the 120 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: full reinstatement, 11; reinstatement as probationers without retroactive pay, 2; compensation without reinstatement, 1; conditional reinstatement, 4; reduced to suspension, 21; discharge upheld, 31; upheld as resignation, 1; abandoned 2; "termination" upheld, 2; withdrawn before hearing, 28; withdrawn at hearing, 9; withdrawn after hearing, 5; settlement approved, 3.

E9. The policy of the Board is to give high priority to the hearing and determination of discharge cases, it being in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Forty-five "termination" cases were unavoidably carried over into the year commencing April 1, 1976. Of that number 29 cases were partly heard; in two cases preliminary decisions had been issued; two had been heard but decisions were not yet rendered; three were to be withdrawn; three hearings were to be heard in April or May; one case was in abeyance at the request of the grievor.

E10. The number of cases referred to adjudication is never the same as the number of employees seeking adjudication.

minimum de 22 durant la quatrième année d'existence de la Commission et le maximum de 243 mentionné au paragraphe 50 du Sixième rapport annuel. Il y en a eu 208 au cours de l'année écoulée. Pour les neuf années le total a été de 766, soit une moyenne de 85,1 par année. Un certain nombre de ces affaires portaient sur des questions de compétence. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé par un renvoi en cours de stage, par un renvoi pour incompétence ou incapacité, par déclaration d'abandon de poste ou par mise en disponibilité à cause du manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité de nature disciplinaire.

E7. Au cours de la période de neuf ans écoulée de 1967 à 1976, 212 personnes au total ont demandé l'arbitrage alléguant que leur emploi avait pris fin à tort par suite d'un congédiement ou d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1976, les arbitres avaient rendu des décisions à l'égard de 163 affaires de ce genre, rejetant deux griefs parce qu'ils n'avaient pas été présentés dans les délais et 41 autres parce que les cessations d'emplois contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

E8. Les arbitres qui se sont reconnus compétents dans les 120 cas de cessation d'emploi ont rendu les décisions suivantes: réintégration totale, 11; réintégration en tant que stagiaire sans salaire rétroactif, 2; indemnité sans réintégration, 1; réintégration sous condition, 4; réduction de la peine à une suspension, 21; congédiement confirmé, 31; confirmation d'une démission, 1; abandon, 2; «cessation d'emploi» confirmée, 2; retrait avant l'audition, 28; retrait à l'audition, 9; retrait après l'audition, 5; entente approuvée, 3.

E9. La Commission a pour principe d'accorder la priorité à l'audition des cas de congédiement vu que toutes les parties ont intérêt à ce que le résultat soit connu le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1976 45 affaires de «cessation d'emploi». De ce nombre, la Commission avait partiellement entendu 29 affaires, elle avait rendu des décisions préliminaires à l'égard de deux affaires; elle en avait entendu deux autres mais les décisions n'étaient pas encore rendues; trois affaires devaient être retirées; trois auditions devaient être tenues en avril ou en mai; une affaire était en suspens à la demande de l'employé s'estimant lésé.

E10. Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage n'est jamais le même que le nombre d'employés qui demandent

The Act permits "group grievances": i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees". Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 50 employees. In practice, however, most references have involved only one employee.

E11. For several reasons, the number of cases referred to adjudication is never the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. Approximately one-third of all references are withdrawn or settled before being heard. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Board with the result that they can be heard at one time. On the other hand, certain cases require more than one hearing, notably where it becomes necessary to render a preliminary decision with reasons, or to decide more than one issue.

E12. During the first nine years of the system, 2,424 cases were referred to adjudication under sections 91 and 98. Of these 2,083 were referred prior to October 1, 1975, when the 1975 amendments came into force. The nine-year total does not include 12 applications under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure for enlargement of the time prescribed for presenting a grievance or referring it to adjudication, in some of which it was necessary to hold hearings and render decisions with reasons. Detailed figures appear in the Appendix, Table 11. The number of references received during the ninth year of the system averaged about 38 per month, the same as for the eighth year.

E13. In the year under review 456 references were filed, including 107 in November and 65 in January, the highest months recorded during the year. In November, of 107 references filed, 95 were referred simultaneously by one bargaining agent; they all related to a series of incidents which resulted in 28 discharges and 67 suspensions.

E14. In an important change during the previous year, the Council of Postal Unions separated into two distinct components, namely, the Canadian Union of Postal Workers and the Letter Carriers' Union of Canada; each became certified as bargaining agent for a bargaining unit deemed appropriate by the Board in a decision issued on January 16, 1975. The Letters' Union of Canada signed a collective agreement with Treasury Board on May 27, 1975. The Canadian Union of Postal Workers concluded its agreement more than six months later. The fact that these two bargaining units were not covered by collective agreements

l'arbitrage de leurs griefs. La loi permet la présentation de «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'un grief peut être présenté par «un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés». En conséquence, des griefs groupant jusqu'à 50 employés ont été renvoyés à l'arbitrage. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois n'intéressaient qu'une seule personne.

E11. Pour différentes raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre des auditions ou de celui des décisions rendues. Environ le tiers de tous les renvois sont retirés ou réglés avant d'être entendus. Il arrive souvent que deux affaires ou plus qui se ressemblent soient groupées par la Commission et peuvent ainsi être entendues simultanément. Par ailleurs, certaines affaires exigent plus d'une audition, notamment lorsqu'il s'agit de rendre une décision préliminaire motivée ou de trancher plus d'une question.

E12. Durant les neuf premières années du régime, 2 424 affaires ont été renvoyées à l'arbitrage aux termes des articles 91 et 98. De ce nombre, 2 083 ont été renvoyées avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975, date d'entrée en vigueur des modifications de 1975. Le total des neuf années ne comprend pas 12 demandes présentées aux termes du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. pour obtenir une prolongation du délai de présentation d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage; certaines de ces demandes ont donné lieu à des auditions et à des décisions motivées (se reporter à l'appendice, tableau 15). Une moyenne d'environ 38 renvois par mois ont été reçus au cours de la neuvième année du régime soit le même nombre qu'au cours de la huitième année.

E13. Au cours de l'année écoulée, 456 renvois à l'arbitrage ont été produits, dont 107 au mois de novembre et 65 au mois de janvier, les deux mois où la Commission en a reçus le plus au cours de l'année. Des 107 renvois produits en novembre, 95 l'ont été en même temps par un seul agent négociateur; ils avaient tous trait à une série d'incidents qui a entraîné 28 congédiements et 67 suspensions.

E14. Lors d'un important changement qui s'est produit l'année passée, le Conseil des Unions d'employés des Postes s'est séparé en deux composantes distinctes, soit le Syndicat des postiers du Canada et l'Union des facteurs du Canada; chacune a été accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation que la Commission a considéré comme habile à négocier dans une décision rendue le 16 janvier 1975. L'Union des facteurs du Canada a signé une convention collective avec le Conseil du Trésor le 27 mai 1975. Le Syndicat des postiers du Canada a signé sa convention plus de six mois plus tard. Le fait que ces deux

for part of the year under review explains to some extent an apparent decrease in collective agreement interpretation cases referred to adjudication.

E15. From the previous fiscal year, 421 employee grievances and 12 references under section 98 to the Chief Adjudicator were carried over for a total case load of 889 during the year under review. Of the 889 references, 429 were concluded before March 31. Of the 460 references carried over into the next fiscal year, 43 had been heard and decisions were pending; 107 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 222 were being deferred by request of the parties, 1 was to be withdrawn, and the remaining 88 were in process.

E16. In addition to the Deputy Chairman (Adjudication) known before the 1975 amendments as the Chief Adjudicator, who has served since 1969 on a full-time basis, 15 part-time adjudicators held office during all or part of the year under review, becoming also on October 1, 1975, part-time Board members. Of the 429 cases concluded, 185 were dealt with by the Chief Adjudicator or Deputy Chairman (Adjudication) and 244 by other adjudicators. The determination of these cases required hearings for 137 days in various parts of Canada.

E17. Ottawa is a convenient location for many adjudication hearings. It has often become apparent, however, that the number of local witnesses or other considerations made it necessary or desirable that the hearing be held at or near the place where the grievance originated. Moreover, the majority of employees in the Public Service do not work in the National Capital Region. Over the past nine years, one or more hearings have been held at places set out in the table below:

<i>Newfoundland:</i>	St. John's.
<i>Nova Scotia:</i>	Halifax, Sydney.
<i>New Brunswick:</i>	Fredericton, Moncton, Saint John.
<i>Québec:</i>	Chicoutimi, Drummondville, La Tuque, Lévis, Montréal, Québec, Sept Îles, St. Jérôme, Sherbrooke, Trois Rivières, Valcartier, Valleyfield.
<i>Ontario:</i>	Belleville, Brockville, Burlington, Cornwall, Fort Erie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Petawawa, Sault Ste. Marie, Sioux Lookout, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor.

unités de négociation sont demeurées sans convention collective pendant une partie de l'année écoulée explique dans une certaine mesure la baisse apparente des litiges d'interprétation de la convention collective renvoyés à l'arbitrage.

E15. Quatre cent vingt et un griefs d'employés et 12 renvois à l'arbitre en chef aux termes de l'article 98 ont été reportés de l'année financière précédente, ce qui a porté à 889 affaires le total de l'année écoulée. De ces 889 renvois, 429 ont été réglés avant le 31 mars. Des 460 renvois reportés à l'année financière suivante, la Commission en avait entendus 43 et n'avait pas encore rendu de décision à leur égard; 107 avaient été assignés à des arbitres ou avaient été entendus en partie; 222 ont été ajournés à la demande des parties, un devait être retiré et les 88 derniers étaient en cours d'instruction.

E16. Outre le président suppléant (arbitrage des griefs), connu avant les modifications de 1975 sous le nom d'arbitre en chef, qui occupe son poste à plein temps depuis 1969, 15 arbitres à temps partiel ont occupé cette charge pendant toute l'année écoulée ou une partie de celle-ci, devenant aussi le 1<sup>er</sup> octobre 1975 membres à temps partiel de la Commission. Sur les 429 affaires tranchées, 185 l'on été par l'arbitre en chef ou président suppléant (arbitrage des griefs) et 244 par d'autres arbitres. Pour trancher ces affaires, il a fallu 137 jours d'audition dans diverses régions du Canada.

E17. La ville d'Ottawa convient très bien à l'audition d'une grande partie des affaires d'arbitrage. Toutefois, le nombre de témoins éloignés et d'autres considérations ont rendu nécessaire ou souhaitable que des auditions aient lieu à l'endroit même d'où provenaient les griefs ou tout près de cet endroit. En outre, la majorité des fonctionnaires fédéraux travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Pendant les neuf dernières années, au moins une audition a eu lieu dans chacune des villes énumérées ci-dessous:

<i>Terre-Neuve:</i>	Saint-Jean.
<i>Nouvelle-Écosse:</i>	Halifax, Sydney.
<i>Nouveau-Brunswick:</i>	Fredericton, Moncton, Saint-Jean.
<i>Québec:</i>	Chicoutimi, Drummondville, La Tuque, Lévis, Montréal, Québec, Sept Îles, Saint-Jérôme, Sherbrooke, Trois-Rivières, Valcartier, Valleyfield.
<i>Ontario:</i>	Belleville, Brockville, Burlington, Cornwall, Fort Erie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Petawawa, Sault-Sainte-Marie, Sioux Lookout, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor.

*Manitoba:* The Pas, Winnipeg.  
*Saskatchewan:* Prince Albert, Regina, Saskatoon,  
 Yorkton.  
*Alberta:* Calgary, Cold Lake, Edmonton,  
 Lethbridge, Wainwright.  
*British Columbia:* Penticton, Port Alberni, Prince Rupert,  
 Vancouver. Victoria.  
*Yukon Territory:* Whitehorse.  
*Northwest*  
*Territories:* Fort Smith.

*Manitoba:* Le Pas, Winnipeg.  
*Saskatchewan:* Prince Albert, Regina, Saskatoon,  
 Yorkton.  
*Alberta:* Calgary, Cold Lake, Edmonton,  
 Lethbridge, Wainwright.  
*Colombie-Britannique:* Penticton, Port Alberni, Prince  
 Rupert, Vancouver, Victoria.  
*Territoire*  
*du Yukon:* Whitehorse.  
*Territoires*  
*du Nord-Ouest:* Fort Smith.



## F. ARBITRATION PROCEEDINGS

F1. There were nine requests for arbitration, affecting 10 bargaining units and two requests, affecting four bargaining units, were carried over from the previous year. Arbitral awards were issued in respect of the two requests carried into this fiscal year from the previous year.

F2. Of the nine requests received during the year under review, three awards were rendered affecting four bargaining units. Two of these awards were referred back to the Arbitration Tribunal under section 75<sup>1</sup> of the Act and decisions were subsequently issued by the Tribunal. One request was withdrawn following the assistance of a mediator. One request for arbitration relating to the architecture and town planning group was referred to the Board under section 23 of the Act. The Board held that there was "no matter in dispute" upon which the Arbitration Tribunal had jurisdiction to make an award.

F3. The four remaining requests for arbitration were carried into the next year. One of these was being held in abeyance as the parties had reached a tentative settlement before a hearing took place. In one other request a hearing had been held and an award was pending at year end. Two others had not yet been heard and were carried over.

## F. PROCÉDURES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS D'INTÉRÊTS

F1. La Commission a reçu neuf demandes d'arbitrage concernant dix unités de négociation et a reporté de l'année précédente deux demandes touchant quatre unités de négociation. Elle a rendu des décisions arbitrales à l'égard des deux demandes reportées.

F2. Des neuf demandes reçues au cours de l'année écoulée, trois ont fait l'objet d'une décision touchant quatre unités de négociation. Deux de ces décisions ont été renvoyées au Tribunal d'arbitrage aux termes de l'article 75<sup>1</sup> de la loi et ont été tranchées par le Tribunal. Une demande a été retirée à la suite de l'intervention d'un médiateur. Une demande d'arbitrage concernant le groupe de l'architecture et de l'urbanisme a été renvoyée à la Commission aux termes de l'article 23 de la loi. La Commission a décidé qu'il n'y avait pas de «question faisant l'objet d'un différend» à l'égard de laquelle le Tribunal d'arbitrage avait compétence pour rendre une décision.

F3. Les quatre dernières demandes d'arbitrage ont été reportées à l'année suivante. L'une d'entre elles était en suspens car les parties en étaient venues à un accord de principe avant la tenue de l'audition. Pour ce qui est d'une autre demande, la Commission a tenu une audition et la décision n'avait toujours pas été rendue à la fin de l'année. Les deux autres n'ont pas encore été entendues et ont été reportées.

<sup>1</sup>Section 75 provides for the referral back to the Board (the Tribunal before October 1, 1975) of matters in dispute not dealt with in an award.

<sup>1</sup>L'article 75 prévoit le renvoi à la Commission (au Tribunal avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975) des questions faisant l'objet d'un différend qui n'ont pas été réglées par la décision.



G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

OFFICE OF MEDIATION SERVICES

G1. The primary responsibility of this Office<sup>1</sup> consists of providing conciliation and mediation services in situations in which the parties to collective bargaining are unable to resolve their differences through their own resources. For this purpose, the Office of Mediation Services has a permanent staff of mediation officers and it is authorized also to call on qualified persons from outside the Public Service to serve as ad hoc conciliators and mediators in particular situations where negotiations have reached an impasse.

G2. The Office is also responsible for the conduct of investigations and examinations directed by the Board. The Board may authorize an officer to investigate a complaint of unfair practice filed with the Board under the provisions of the legislation. The role of the officer is to confer with the interested parties and to endeavour to assist them to effect a settlement. An officer may be appointed by the Board also to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of persons proposed for designation as managerial and confidential employees. The basic function of the examiner is fact finding. The examination is conducted in the presence of the representatives of the parties and they have full opportunity to examine and cross-examine witnesses and to call witnesses to support their respective positions.

G3. During the year, the Office has continued to keep in close touch with the progress of the parties in contract negotiations carried out under the provisions of the Public Service Staff Relations Act with a view to providing them with timely and effective conciliation and mediation services. At year's end, a Principal Mediation Officer was appointed to assist the Director in maintaining close relationships with all bargaining agents and employers and to serve as mediator or conciliator in particular disputes.

G4. Table 12 in the Appendix indicates the activities of the Office of Mediation Services during the year and the disposition of requests for conciliation and mediation services.

G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

BUREAU DES SERVICES DE MÉDIATION

G1. La tâche première du bureau<sup>1</sup> est d'assurer les services de conciliation et de médiation lorsque les parties à la négociation collective ne parviennent pas à résoudre leurs différends par la négociation ou la consultation. À cette fin, le Bureau des services de médiation est doté d'un personnel permanent composé d'agents de médiation et il est autorisé à faire appel à des personnes compétentes à l'extérieur de la fonction publique pour agir à titre de conciliateur et de médiateur suppléant lorsque les négociations sont dans une impasse.

G2. Le Bureau est également chargé de faire des enquêtes et des examens sous la direction de la Commission. Cette dernière peut autoriser un agent à faire une enquête sur une plainte de pratique déloyale produite devant la Commission aux termes des dispositions de la loi. Le rôle de l'agent est de rencontrer les parties intéressées et d'essayer en collaboration avec elles de trouver une solution; il peut également être nommé par la Commission pour enquêter sur les fonctions et responsabilités des employés dont on propose la désignation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et à en faire rapport à la Commission. La principale fonction de l'examineur est de prendre connaissance des faits. L'enquête se fait en présence des représentants des parties qui peuvent interroger et contre-interroger les témoins et faire entendre des témoins pour appuyer leur position respective.

G3. Au cours de l'année, le Bureau a entretenu des relations suivies avec les parties en cours de négociation, se déroulant sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique afin d'être en mesure de leur fournir des services de consultation et de médiation efficaces et opportuns. Vers la fin de l'année, un agent de médiation principal a été nommé pour aider le directeur à entretenir des rapports étroits avec tous les agents négociateurs et les employeurs et pour assumer les fonctions de médiateur ou de conciliateur dans certains cas.

G4. Le tableau 12 (voir l'appendice) montre le travail accompli par le Bureau des services de médiation au cours de l'année et ce qui est survenu des demandes de services de conciliation et de médiation.

## CONCILIATION BOARDS

G5. Ten requests for the establishment of a conciliation board were received. In two instances, the requests were withdrawn following negotiated settlements, one of these with the assistance of a mediator. Of the six conciliation board reports issued, three formed the basis of settlement for the parties, and in three cases, the board was unable to effect a settlement. In each of the latter three cases, a mediator was appointed. The mediation resulted in agreement in one instance. In the remaining two cases (inside postal workers and aircraft operations), strikes ensued.

## CONCILIATORS

G6. Seven requests for the appointment of a conciliator were received. In two cases no appointments were made and the disputes were referred to arbitration. Of the five appointments, two resulted in complete success by virtue of negotiated settlements being reached, and the remaining three were partially successful in that the number of items in dispute was reduced.

## MEDIATORS

G7. The assistance of a mediator was utilized in seven instances including one post conciliation board mediation (aircraft operations). In two cases, mediation resulted in complete success. Two others were partially successful in that a number of items were resolved before conciliation board or arbitration proceedings commenced. The post conciliation board mediation was not successful and a special third party arbitrator was appointed by agreement of the parties.

## EXAMINATION

G8. During the year, the Office completed the examination of 30 persons proposed for designation as managerial or confidential employees. There were 34 proposals settled by the parties without an examination: the objection to the designation was withdrawn by the bargaining agent in 13 cases, while 21 proposals were withdrawn by the employer. With respect to 21 proposals made by the employer and objected to by the bargaining agent, proceedings were terminated as the result of the decertification of that bargaining agent.

G9. The informal negotiations between representatives of the employer and the bargaining agent in relation to a large number of proposed managerial or confidential designations in the Department of Supply and Services<sup>2</sup> were success-

## BUREAUX DE CONCILIATION

G5. Dix demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été présentées. Deux d'entre elles, dont une grâce à l'aide d'un médiateur, ont été retirées, une entente étant intervenue entre les parties. Des six rapports préparés par les bureaux de conciliation, trois ont servi au règlement des différends des parties. Le bureau n'a pu régler le différend dans les trois autres cas en question. Dans chacun de ces cas, un médiateur a été nommé et dans un cas il a réussi à amener les parties à s'entendre. Dans deux cas (employés des postes (internes) et navigation aérienne), la grève a été déclarée.

## CONCILIATEURS

G6. On a demandé la nomination d'un conciliateur dans sept cas. Dans deux cas le différend a été renvoyé à l'arbitrage; dans deux autres un accord a été conclu tandis que dans les trois autres cas il y a eu entente partielle entre les parties, un certain nombre de points en litige ayant été réglés.

## MÉDIATEURS

G7. On a eu recours à un médiateur dans sept cas, dont un après que le bureau de conciliation eût remis son rapport (navigation aérienne). Dans deux cas, la médiation a été concluante, tandis que dans deux autres cas seulement partiellement concluante, un certain nombre de points ayant été réglés avant le début des procédures de conciliation ou d'arbitrage. La médiation qui a suivi la nomination d'un bureau de conciliation n'ayant pas donné les résultats escomptés, un tiers arbitre a été nommé avec l'accord des parties.

## EXAMEN

G8. Au cours de l'année, les examinateurs de la Commission ont enquêté sur les fonctions de 30 employés dont on proposait la désignation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Les parties se sont entendues sur 34 propositions, sans examen. Dans 13 cas l'agent négociateur a retiré son opposition à la désignation et l'employeur a pour sa part retiré 21 propositions auxquelles s'opposait l'agent négociateur étant donné qu'il a été mis fin aux procédures à la suite de la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur intéressé.

G9. Les négociations officielles qui ont eu lieu entre les représentants de l'employeur et ceux de l'agent négociateur en ce qui concerne un bon nombre de propositions de désignation d'employés à titre de personnes préposées à la



fully concluded in March. The parties signed a letter of agreement establishing 19 separate test cases, in six bargaining units, which will serve as a basis for determining the status of the 177 remaining proposals still in contention. At year's end, preparations were being made by the Board to appoint examiners for these test cases.

## COMPLAINTS

G10. The Office was called upon to intervene in an increasing number of complaints, 12 in all. In three cases the substance of the complaint was resolved and the complaints were subsequently withdrawn. Seven cases were referred to the Board for hearings and the two remaining cases were still the subject of mediation at year end.

## SAFETY AND SECURITY DESIGNATIONS

G11. There were three situations in which the parties requested the assistance of the Office of Mediation Services to resolve differences of opinion over proposed designations under section 79 of the Act. In one case, a collective agreement was signed and the proceedings of designation were terminated. In another case, the parties reached agreement with the assistance rendered and in the remaining case, the question was subsequently referred to the Board.

gestion ou à des fonctions confidentielles au ministère des Approvisionnements et Services<sup>2</sup> ont donné des résultats satisfaisants et ont pris fin en mars. Les parties ont signé une lettre d'entente où elles nomment 19 affaires types qu'elles ont choisies dans six unités de négociation différentes et qui serviront à trancher les 177 autres propositions en suspens. A la fin de l'année, la Commission se préparait à nommer les examinateurs qui entendront lesdites affaires types.

## PLAINTES

G10. Un nombre croissant de plaintes (12) ont nécessité l'intervention du bureau au cours de l'année. Trois des plaintes ont été partiellement résolues à la satisfaction des plaignants qui ont subséquemment retiré leur plainte. Sept ont été renvoyées à la Commission pour être entendues et deux autres faisaient toujours l'objet d'une médiation à la fin de l'année.

## EMPLOYÉS DÉSIGNÉS

G11. Les parties ont demandé l'aide du Bureau des services de médiation dans trois cas pour résoudre leurs différences d'opinions au sujet de la désignation d'employés aux termes de l'article 79 de la loi. Dans un cas, une convention collective a été signée et il a été mis fin aux procédures de désignation. Dans un autre cas, les parties ont conclu une entente avec l'aide du médiateur et dans le dernier cas, la question a été renvoyée devant la Commission.

---

<sup>1</sup>The Office of Mediation Services was established in February 1975; see paragraph 50, *Eighth Annual Report*.

<sup>2</sup>See paragraph 61, *Eighth Annual Report*

---

<sup>1</sup>Le Bureau des services de médiation a été créé en février 1975; voir paragraphe 50, *Huitième rapport annuel*.

<sup>2</sup>Voir paragraphe 61, *Huitième rapport annuel*.



## H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS OTHER THAN DECISIONS OF ADJUDICATORS AND ARBITRAL AWARDS

### APPLICATION FOR CONSENT TO PROSECUTE

H1. In determining, on an application for consent to prosecute, whether certain designated employees had participated in a strike contrary to the provisions of paragraph 101(1) (c) of the Public Service Staff Relations Act, the Board considered the meaning of the word “strike” as set out in section 2 of the Act. There was no evidence of advance communication or consultation among the designated employees concerning their absence on the day in question. The respondents all testified that they had been incapacitated by illness on that day. The Board determined that, although the testimony of certain of the respondents was more convincing than that of others, there was no sound basis for rejecting any of it. The Board concluded that the failure of the respondents to report for their scheduled shifts had not been done in combination or in concert or in accordance with a common understanding. At least one of the foregoing elements is a necessary ingredient before it can be said that the employees have engaged in a “strike” as defined in section 2 of the Act. (*Marion E. Morton et al Case*, Board files 194-2-43, 44)

H2. In addition, several other applications for consent to prosecute were made with respect to employees in the general labour and trades group (including both designated and non-designated employees), the heating, power and stationary plant operations group and the postal operations group. Hearings in these applications were held at various locations across Canada, and of some 2,000 respondents named in the applications consent was granted for approximately 1,400. The most significant reasons given by the Board in declining consent involved cases where (1) the employer had already granted sick leave to the respondent for the day in question on his production of a medical certificate, and (2) the Board was satisfied that the respondent was justified in his belief that he would have been subjected to physical injury had he attempted to cross the picket line.

### PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

H3. The employer proposed that certain employees be designated under paragraph (f) of the definition “person

## H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### DEMANDE D'AUTORISATION DE POURSUIVRE

H1. La décision que la Commission a rendue au sujet d'une demande d'autorisation d'intenter des poursuites portant que certains employés désignés avaient participé à une grève contrairement aux dispositions de l'alinéa 101(1)c) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, étudie la définition du mot «grève» qui figure à l'article 2 de la loi. Il n'a pas été prouvé que les employés désignés avaient communiqué entre eux ou s'étaient consultés quant à leur absence le jour en question. Les défendeurs ont tous témoigné qu'ils avaient été malades ce jour-là. Même si, d'après la Commission, certains témoignages étaient plus convaincants que d'autres, aucune raison valable n'a été avancée pouvant justifier leur rejet. La Commission a conclu que l'absence des défendeurs n'avait pas été liée ni associée à une entente commune et concertée. Il faut qu'au moins un des éléments susmentionnés soit présent pour pouvoir dire que les employés désignés ont entrepris une «grève» conformément à la définition donnée à ce mot à l'article 2 de la loi. (*Marion E. Morton et autres*, dossiers n<sup>os</sup> 194-2-43, 44)

H2. En outre, plusieurs autres demandes d'autorisation d'intenter des poursuites ont été produites à l'égard d'employé faisant partie du groupe des manœuvres et hommes de métier (tant les employés désignés que non désignés), le groupe du chauffage de la force motrice et de l'opération de machines fixes et le groupe de la maintenance du courrier. Des auditions à l'égard de ces demandes ont eu lieu à divers endroits au Canada, et la Commission a accordé son autorisation d'intenter des poursuites contre environ 1 400 des quelque 2 000 défendeurs nommés dans les demandes. Les deux motifs principaux donnés par la Commission pour justifier le rejet des demandes sont: (1) l'employeur avait déjà accordé un congé de maladie au défendeur le jour en question sur présentation d'un certificat médical, et (2) la Commission était convaincue que le défendeur avait des raisons de croire qu'il serait blessé s'il essayait de traverser la ligne de piquetage.

### PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

H3. L'employeur a proposé que certains employés soient désignés en vertu de l'alinéa f) de la définition d'une

employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act as being employed in a position confidential to a person who had been designated under paragraph (e) as having duties and responsibilities which require him to deal formally on behalf of the employer with grievances at the first level of the grievance process. In rejecting this proposal, the Board declared that there is a clear distinction to be drawn between complaints of employees, regardless of whether they may ultimately form the basis of a grievance, on the one hand, and grievances presented by employees at the first level of the grievance procedure, on the other. Only the latter can properly be taken into account by the Board in making its determination on persons proposed for exclusion under paragraph (f) on the basis of their employment in a confidential capacity to a person excluded under paragraph (e). In the opinion of the Board, the duties with respect to the grievance process which had been delegated to the employees proposed for exclusion were, at best, informational and procedural (*Townsend et al Case*, Board files 176-2-170, 171).

H4. Paragraph (g) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act provides that the Board may designate a person “who is not otherwise described in paragraph (c), (d), (e) or (f), but who in the opinion of the Board should not be included in a bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer”. Relying on the principle which it enunciated in the *Gestrin and Sunga Case*, (1971) PSSR Reports K 721, the Board rejected the proposal of the employer that an employee be excluded under paragraph (g). The Board concluded that the duties and responsibilities of the employee were of a routine administrative and advisory nature and that the employee had no real authority to exercise her own discretion or to take independent initiative. Accordingly, the employee could not be regarded as being a member of “the management team” and did not fall within the purview of paragraph (g) (*Fraser Case*, Board file 175-2-159).

H5. Paragraph (a) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act provides for the exclusion from the bargaining unit of any person who “is employed in a position confidential to the Governor General, a Minister of the Crown, a judge of the Supreme or Exchequer Court of Canada, the deputy head of a department or the chief executive officer of any other portion of the Public Service”. While the words “. . . is employed in a position confidential to . . .” are common to both paragraph (a) and (f), they are much more

«personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la loi, comme étant des employés qui occupent un poste de confiance auprès d'une personne qui, en vertu de l'alinéa e), est tenue, en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, de s'occuper, pour le compte de l'employeur des griefs qui lui sont présentés, à titre de premier palier de la procédure applicable aux griefs. La Commission a rejeté la proposition de l'employeur en précisant qu'il existe une distinction nette à faire entre des plaintes d'employés, peu importe qu'elles puissent ou non éventuellement constituer le motif d'un grief, d'une part, et les griefs présentés par les employés au premier palier de la procédure applicable aux griefs, d'autre part. La Commission peut à bon droit ne tenir compte que de cette seconde éventualité lorsqu'elle est appelée à trancher une question portant sur l'exclusion d'une personne en vertu de l'alinéa f) parce que celle-ci occupe un poste de confiance auprès d'une personne exclue en vertu de l'alinéa e). De l'avis de la Commission, les employés dont on proposait l'exclusion s'occupaient, tout au plus, à l'égard de la procédure applicable aux griefs, de questions de renseignement et de modalité (*Townsend et autres*), dossiers nos 176-2-170, 171).

H4. L'alinéa g) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la loi stipule que la Commission peut désigner une personne «qui n'est pas autrement décrite aux alinéas c), d), e) ou f), mais qui, de l'avis de la Commission, ne devrait pas faire partie d'une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur». En se fondant sur le principe établi dans l'affaire *Gestrin et Sunga*, (1971), Recueil de décisions de la Commission, K 721, la Commission a rejeté la proposition de l'employeur voulant qu'un employé soit exclu en vertu de l'alinéa g). Elle a conclu que les fonctions et responsabilités de l'employée étaient de nature consultative et administrative courante et que celle-ci n'avait pas vraiment de pouvoir discrétionnaire ni ne pouvait prendre certaines initiatives de son propre chef. Par conséquent, l'employée ne pouvait être considérée comme étant un membre de «l'équipe de gestion» et elle ne tombait pas sous le coup de l'alinéa g). (Affaire *Fraser*, dossier n° 175-2-159).

H5. L'alinéa a) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», qui figure à l'article 2 de la loi stipule qu'une personne est exclue de l'unité de négociation si elle «occupe un poste de confiance auprès du Gouverneur général, un ministre de la Couronne, un juge de la Cour suprême ou de la Cour de l'Échiquier du Canada, le sous-chef d'un ministère ou d'un département ou le fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la Fonction publique.» Bien que l'on retrouve l'expression «... occupe un poste de confiance auprès...» à



restrictive in so far as paragraph (f) is concerned as they must relate to a person described in paragraph (b), (c), (d) or (e). Accordingly, a person designated under paragraph (f) is a person who is employed in a position confidential to a person who has a specific management related job function. However, under paragraph (a), there is no requirement that the confidentiality must refer to management related functions, or indeed to any particular function performed by a person in any of the described positions. The requirement of paragraph (a) is the existence of a confidential relationship *per se*. Accordingly, the criteria used in determining what is confidential under paragraph (f) cannot be used to make a similar determination under paragraph (a). (*Beatty Case*, Board file 173-2-184).

## UNFAIR PRACTICES

H6. A complaint under paragraph 20(1) (b) was filed by an employee in an attempt to compel the employer to adopt an interpretation favourable to him of a provision of an arbitral award. The Board pointed out that, if paragraph 20(1) (b) were so interpreted as to mean that a complaint could be filed where there is a dispute between an employee, on the one hand, and his employer, on the other, as to the meaning to be attached to a provision of an arbitral award which was subsequently incorporated into a collective agreement, the result would be to allow an employee at his option to by-pass the grievance and adjudication procedures provided for in sections 90 and 91 of the Act or even, conceivably, both to make a complaint and to present a grievance. To place such an interpretation on paragraph 20(1) (b) would result in an employee having two avenues of redress in the case of a dispute as to the meaning of a provision of a collective agreement when the provision arises out of an arbitral award whereas, if the provision of the collective agreement in dispute was negotiated by the parties themselves, only the grievance and adjudication route would be available to an employee. The Board was satisfied that paragraph 20(1) (b) could not bear an interpretation which would countenance such an obviously anomalous and inequitable situation. The only reasonable interpretation that can be given to paragraph 20(1) (b) is that it was designed to cover those situations where either the employer or the employee organization concerned, or their agents, failed to give effect to the provisions of an arbitral award, the meaning of which is not in dispute (*Van Camp Case*, Board file 161-2-116).

H7. While dealing with a complaint brought under subsection 20(1) of the Act, the Board considered the validity of a clause contained in a collective agreement which purported to extend the life of the agreement "during the

l'alinéa a) et à l'alinéa f), celle-ci a un sens beaucoup plus restreint en ce qui concerne l'alinéa f) étant donné qu'elle a trait à une personne décrite aux alinéas b), c), d) ou e). Par conséquent, une personne désignée en vertu de l'alinéa f) est une personne qui occupe un poste de confiance auprès d'une personne dont une des fonctions touche directement à la gestion. Toutefois, l'alinéa a) ne précise pas que le poste de confiance doit avoir trait à des fonctions associées à l'administration ni même à aucune fonction particulière accomplie par une personne qui occupe l'un ou l'autre des postes décrits. Il exige uniquement l'existence d'un rapport de confiance en tant que tel. Par conséquent, le critère invoqué pour déterminer ce qui constitue un poste de confiance en vertu de l'alinéa f) n'est pas pertinent à l'égard de l'alinéa a). (Affaire *Beatty*, dossier n° 173-2-184).

## PRATIQUES DÉLOYALES

H6. Un employé a produit une plainte conformément à l'alinéa 20(1)b) dans laquelle il demande qu'on oblige l'employeur à interpréter une disposition d'une décision arbitrale en sa faveur. La Commission a fait remarquer que si l'alinéa 20(1)b) entendait que si une plainte pouvait être produite en cas de litige entre un employé et son employeur en ce qui concerne l'interprétation à donner à une disposition d'une décision arbitrale qui a subséquentement été incorporée à une convention collective, il en résulterait que l'employé pourrait, à sa guise, passer outre aux procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage prévues aux articles 90 et 91 de la loi ou même, peut-être, à la fois formuler une plainte et présenter un grief. Il résulterait d'une telle interprétation de l'alinéa 20(1)b) qu'un employé aurait deux possibilités de redressement dans le cas d'un litige portant sur la signification d'une disposition d'une convention collective lorsque ladite disposition provient d'une décision arbitrale tandis que, si ladite disposition a fait l'objet de négociations entre les parties, un employé n'aurait d'autre recours que le grief et l'arbitrage. La Commission s'est dite convaincue que l'alinéa 20(1)b) ne pouvait être interprété de façon à appuyer une situation aussi manifestement anormale et injuste. La seule interprétation qu'il est possible de donner audit alinéa, est de dire qu'il a pour objet de tenir compte de situations où l'employeur ou l'association d'employés en cause, ou leurs représentants, n'ont pas donné effet aux dispositions d'une décision arbitrale non contestée. (Affaire *Van Camp*, dossier n° 161-2-116).

H7. Dans une plainte qui lui a été formulée en vertu du paragraphe 20(1) de la loi, la Commission a été appelée à étudier la validité d'une clause d'une convention collective stipulant que ladite convention restait en vigueur «durant

negotiations for its renewal and until a new agreement becomes effective". The Board held that such a provision is inoperative because it is wholly incompatible with other provisions of the Act. This includes the right of employees to strike and the requirement for an "open" period during which applications for certification or revocation of certification may be made. The Board pointed out that, if the provision were valid, then the strike in which the employees had engaged and which was otherwise legal would have been unlawful (*Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board et al Case*, Board file 161-2-125).

H8. A complaint under section 20 was filed alleging that the respondent, the bargaining agent for the Air Traffic Control group to which the complainant belonged, was guilty of discrimination against its French-speaking members in that the respondent refused to sign a French version of the existing collective agreement and was opposing the application of bilingualism in the area of air traffic control. Having considered the matter carefully, the Board concluded that the matters complained of did not fall within the scope of section 20. If the complainant could successfully assert a legal right to have a French version of the agreement executed by both parties, it must be found in some provision of the Official Languages Act. The Board could find nothing in that statute which would require a bargaining agent to execute in both official languages a collective agreement negotiated under the Public Service Staff Relations Act. A bargaining agent is not a public agency subject to obligations under that statute such as those resting on the employer who is, in any case, quite willing to execute a French version. The Board emphasized that nothing in its decision should be taken as in any way condoning the refusal of the respondent to execute a French version of the agreement, a course which the Board found not only to be deplorable, but also one which flies directly in the face of the spirit of the declared policy of Parliament regarding the two official languages of Canada. The Board added that if, in future, it is brought to its attention that the respondent has refused or failed to endorse or support a grievance of an employee in the bargaining unit because the grievance was presented in French, the Board was confident that it would be able to fashion an appropriate remedy (*Patenaude Case*, Board file 161-2-123).

H9. In dismissing a complaint filed under section 20 for lack of any evidence to substantiate it, the Board commented on two submissions made by the representative of certain of the respondents. The first submission was to the effect that nothing in the Public Service Staff Relations Act requires a bargaining agent to give service to members of

les négociations engagées en vue de son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention prenne effet». La Commission a conclu que ladite disposition était invalide, étant incompatible avec les autres dispositions de la loi. Ceci comprend le droit des employés de se mettre en grève et la nécessité d'une période d'échappatoire durant laquelle il est possible de présenter une demande d'accréditation ou d'annulation d'accréditation. La Commission a fait remarquer que dans le cas contraire, la grève qui était légale aurait été illégale (*Institut professionnel du Service public du Canada et le Conseil du Trésor et autres*, dossier n° 161-2-125).

H8. La Commission a été saisie d'une plainte formulée en vertu de l'article 20, où la partie défenderesse, c'est-à-dire l'agent négociateur du groupe du contrôle du trafic aérien, dont faisait partie le plaignant, était coupable de discrimination envers ses membres de langue française du fait qu'il refusait de signer la version française de la convention collective et qu'il s'opposait au bilinguisme dans le domaine du contrôle du trafic aérien. Ayant soigneusement étudié la question, la Commission a conclu que la plainte ne tombait pas sous le coup de l'article 20. On ne pourrait faire valoir le droit à la signature de la version française d'une convention que s'il figurait dans une disposition de la Loi sur les langues officielles. La Commission n'a pu trouver dans ladite loi une disposition voulant qu'un agent négociateur soit tenu de conclure dans les deux langues officielles une convention collective négociée aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Un agent négociateur n'est pas un organisme public assujéti aux dispositions de la Loi sur les langues officielles comme l'est l'employeur qui, de toute façon, signe volontiers une version française. La commission insiste sur le fait que rien dans sa décision ne doit donner à entendre qu'elle excuse le refus de la partie défenderesse de signer une version française de la convention, ce qui de l'avis de la Commission est non seulement déplorable, mais également directement contraire à l'esprit de la politique officielle du Parlement en ce qui concerne les deux langues officielles du Canada. La Commission a ajouté que si à l'avenir on lui signale que la partie défenderesse refuse d'appuyer un grief produit par un employé qui fait partie de l'unité de négociation parce que ledit grief a été présenté en français, elle est confiante qu'elle sera en mesure de trouver une solution appropriée (affaire *Patenaude*, dossier n° 161-2-123).

H9. En rejetant une plainte formulée en vertu de l'article 20 faute de preuve, la Commission a fait ses observations sur deux arguments produits par le représentant d'un certain nombre de défendeurs. Le premier argument avancé était que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne contient aucune disposition exigeant qu'un agent

the bargaining unit who do not support their bargaining agent financially. The Board expressed strong disagreement with this proposition. Under the Act, the bargaining agent, once certified, is granted the exclusive right of representing the members of the bargaining unit. In the opinion of the Board, this exclusive right implies a corresponding obligation to represent and thus to give service to everyone of the members of the bargaining unit irrespective of his financial contribution to the bargaining agent (*Casement and Ross Case*, Board files 161-2-129, 130).

H10. The second submission was to the effect that, based on subsection 90(3), nothing in the Act obliges a bargaining agent to process a grievance by any employee. The Board stated that this interpretation of the Act is correct if what is meant by it is that a bargaining agent can refuse to handle a grievance on the basis that there is no valid ground to support it. The refusal to process a grievance on other grounds might entail discrimination (*ibid*).

#### REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

H11. After the issuance of an arbitral award, the parties executed a new collective agreement which contained a re-opener clause providing for its amendment by mutual consent. On the day following the signing of the agreement, the bargaining agent gave notice to the employer pursuant to the re-opener clause of its wish to amend certain rates of pay established by the Arbitration Tribunal and, shortly thereafter, the bargaining agent requested arbitration pursuant to section 63 in respect of the same pay provisions. The employer raised a preliminary objection to the validity of the request for arbitration. Without determining whether it constituted a "matter in dispute" which could properly be referred to the Arbitration Tribunal under section 65 of the Act, the Chairman of the Board referred the request of the bargaining agent to the Tribunal to enable either party to refer a question of law or jurisdiction to the Board under section 23. The employer referred to the Board the question of whether there was a "matter in dispute" between the parties which could properly be referred to the Arbitration Tribunal (*Architecture and Town Planning Arbitral Award Case*, Board file 168-2-105).

H12. The Board rejected the allegation of the bargaining agent that the Board did not have jurisdiction to hear the

négociateur assure des services aux membres de l'unité de négociation qui ne versent pas de cotisation. La Commission a exprimé son profond désaccord à l'égard de cet argument. Selon la loi, l'agent négociateur se voit octroyer, au moment de son accréditation, le droit exclusif de représenter les membres de l'unité de négociation. De l'avis de la Commission, ce droit exclusif s'accompagne d'une obligation correspondante, soit celle de représenter chacun des membres et partant de leur assurer des services, qu'ils cotisent ou non à la caisse du syndicat (affaire *Casement et Ross*, dossiers nos 161-2-129, 130).

H10. Le second argument veut que selon le paragraphe 90(3) de la loi, rien n'oblige un agent négociateur à s'occuper des griefs formulés par les employés. La Commission a déclaré que c'est là une bonne interprétation de la loi si par là on entend qu'un agent négociateur peut refuser de s'occuper d'un grief parce que ce dernier ne repose pas sur un motif valable. Le refus de s'occuper d'un grief pour d'autres raisons pourrait être considéré comme étant de la discrimination (*ibid*).

#### RENOIS QUANT À DES QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE AUX TERMES DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

H11. Une fois la décision arbitrale connue des parties, celles-ci ont donné effet à une nouvelle convention collective prévoyant la modification de ladite convention sur consentement mutuel en vertu d'une clause intitulée «remise en négociation de la convention». Le lendemain de la signature de ladite convention, l'agent négociateur a avisé l'employeur par écrit, conformément à ladite clause susmentionnée, qu'il désirait apporter des modifications aux taux de traitement fixés par le Tribunal d'arbitrage et, peu après, il a demandé l'arbitrage à cet égard, aux termes de l'article 63 de la loi. L'employeur a fait valoir une exception préliminaire à la validité de la demande d'arbitrage. Sans avoir au préalable tranché la question de savoir s'il existait effectivement un «différend» qui pouvait être renvoyé au Tribunal d'arbitrage en vertu de l'article 65 de la loi, le Président de la Commission a renvoyé la demande de l'agent négociateur au Tribunal pour que l'une ou l'autre des parties puisse porter une question de droit ou de compétence à l'attention de la Commission aux termes de l'article 23 de la loi. L'employeur a renvoyé devant la Commission la question de savoir s'il existait effectivement une question faisant l'objet d'un différend entre les parties, qui pouvait être renvoyée au Tribunal d'arbitrage (*affaire d'arbitrage du groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, dossier n° 168-2-105).

H12. La Commission a rejeté l'argument de l'agent négociateur qui alléguait qu'elle n'avait pas compétence pour



reference. It determined that, despite the manner in which the Chairman qualified the reference, there was a definite reference made by him to the Arbitration Tribunal of the matter alleged by the bargaining agent to be in dispute. There was nothing in the language of section 23 of the Act which could be interpreted to require that the Arbitration Tribunal must first deal with the issue of its jurisdiction before a reference under section 23 with respect to it could be made. Nor did the suspension of proceedings before the Arbitration Tribunal have the effect of suspending the very reference itself made by the Chairman (*ibid*).

H13. In its decision on the merits, the Board referred to the definition of “dispute” in section 2 of the Act and pointed out that when, during the course of bargaining, the parties failed to reach agreement on any matters in issue there then was a “dispute” between them as defined in section 2. The prerequisite conditions having been met, the bargaining agent had requested arbitration in respect of the terms and conditions of employment upon which the parties had been unable to reach agreement which included rates of pay. All matters in dispute between the parties were referred to the Arbitration Tribunal and the Tribunal in its arbitral award made a determination in respect of them. Pursuant to subsections 72(1) and 73(1) of the Act, that award was binding on the parties and employees from the date it was rendered and remained operative for the term specified therein by the Tribunal. During that period no “dispute” could be said to arise between the parties on any matter dealt with by the Tribunal, including its determination relating to pay. There was therefore no “dispute” as defined in section 2 with respect to which the bargaining agent could require arbitration under subsection 63(1) (*ibid*).

H14. The Board determined that it was not necessary for it to deal with the argument as to whether or not the time limit of seven days set out in paragraph 63(1) (b) is an “absolute” or “directory” enactment. However, it pointed out that there is a distinction to be drawn between the application of specified time limits where the public interest is concerned and time limits which affect only the immediate parties of interest. The seven days referred to in paragraph 63(1) (b) is not a period of time prescribed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure but rather a time period which must be determined by reference to the Interpretation Act. Pursuant to section 25 of that Act, it seems apparent that in the computation of time any reference to a number of days means consecutive days including Saturdays and holidays unless the time limit for the doing of a thing expires on a holiday, in which case the thing may be done on the day next following that is not a holiday (*ibid*).

entendre le renvoi. Elle a conclu que la façon dont le Président avait précisé le sens du renvoi importait peu puisqu’il avait de toute évidence manifesté son intention de renvoyer au Tribunal d’arbitrage la question qui selon l’agent négociateur faisait l’objet d’un différend. Rien dans le libellé de l’article 23 de la loi ne stipule que le Tribunal d’arbitrage doive d’abord trancher la question de sa compétence avant qu’un renvoi puisse être fait aux termes de l’article 23. La suspension des procédures devant le Tribunal d’arbitrage ne pouvait entraîner la suspension du renvoi même fait par le Président. (*ibid*).

H13. Dans sa décision sur le fond la Commission a cité la définition du mot «différend» qui figure à l’article 2 de la loi et a signalé que, lorsque au cours de négociations les parties ne parviennent pas à s’entendre sur toute question qui fait l’objet des négociations, à ce moment-là il y a «différend» au sens où l’entend l’article 2. Les conditions préalables ayant été remplies, l’agent négociateur a demandé l’arbitrage au sujet de la question des conditions d’emploi, question sur laquelle achoppaient les négociations et qui incluait les taux de traitement. Toutes les questions faisant l’objet du différend ont été renvoyées au Tribunal d’arbitrage et tranchées par celui-ci dans sa décision. Aux termes des paragraphes 72(1) et 73(1) de la loi, la décision arbitrale lie les parties ainsi que les employés à compter du jour où elle est rendue et demeure en vigueur pendant toute la durée y établie par le Tribunal. Pendant cette période il ne peut surgir aucun «différend» entre les parties sur une des questions tranchées par le Tribunal, dont la question de la rémunération. En conséquence, il n’y avait pas de «différend» entre les parties au sens où l’entend l’article 2 qui pourrait justifier l’arbitrage demandé par l’agent négociateur aux termes du paragraphe 63(1) (*ibid*).

H14. La Commission a conclu qu’il n’était pas nécessaire pour elle de se prononcer sur la question de savoir si le délai de sept jours prévu à l’alinéa 63(1)b) a un caractère «impératif» ou «indicatif». Toutefois, elle a précisé qu’il fallait faire une distinction entre l’application des délais précis qui mettent en jeu l’intérêt du public et les délais qui ne touchent que les parties immédiatement intéressées. Les sept jours mentionnés à l’alinéa 63(1)b) ne constituent pas un délai prévu dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.. Il s’agit plutôt d’un délai qui doit être déterminé en fonction de la Loi d’interprétation. A la lecture de l’article 25 de cette loi, il semble évident que dans le calcul des délais, chaque fois qu’il est question d’un nombre de jours, il s’agit d’un nombre de jours consécutifs, incluant les samedis et les jours fériés, sauf, si le délai fixé pour l’accomplissement d’une chose expire ou tombe un jour férié, alors, la chose peut être accomplie le premier jour non férié suivant. (*ibid*).



H15. The Board found that it was never contemplated by the relevant provisions of the Public Service Staff Relations Act that there could be an entitlement to arbitration in circumstances such as in the instant reference. If the legislation were open to the interpretation placed upon it by the bargaining agent, there would be no finality to the collective bargaining process (*ibid*).

H16. Where a dispute arose between an aggrieved employee and the employer as to the meaning and the manner of implementation of the remedy which the adjudicator had directed the employer to grant him, the proper recourse was for the aggrieved employee to refer the matter back to the adjudicator who had expressly retained his jurisdiction with respect to such matters. However, the Board ruled that the exercise of this jurisdiction is restricted to situations where a decision is left incomplete or requires further clarification as to the intent of the adjudicator. It is a well-established principle that an adjudicator cannot retain jurisdiction to amend or alter his own decision (*Beyak Case*, Board file 168-2-82).

H17. The Board held that an adjudicator has no jurisdiction to entertain the issue of the status of an aggrieved employee, that is, whether or not she was a probationary employee, until he has ascertained whether her purported rejection on probation was, in fact, disciplinary action resulting in discharge within the meaning of paragraph 91(1) (b) of the Public Service Staff Relations Act. At the least he is called upon to hear whatever evidence and argument the parties wish to submit in respect of his jurisdiction and, if necessary, to reserve his decision upon that issue before proceeding to deal with any other aspect of the adjudication (*Parry Case*, Board file 168-2-85).

H18. The Board pointed out that the fact that a person employed on a casual basis for a period of six months or more becomes an employee for the purposes of the Act and that thereafter she is treated as being a member of the bargaining unit does not alter the status of such employee. To become an “indeterminate” employee, a person must be so appointed by the Public Service Commission which has the exclusive right and authority under section 8 of the Public Service Employment Act to make appointments to or from within the Public Service of persons for whose appointment there is no authority under any other Act of Parliament. There is nothing in the relevant legislation that automatically accords to an employee the status of an employee appointed for an indeterminate period based solely on the length of time he has been employed as a casual (*ibid*).

H15. La Commission a conclu que les dispositions pertinentes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'ont jamais prévu qu'il était possible de recourir à l'arbitrage dans des circonstances comme celles qui s'étaient posées dans le renvoi en question. S'il était possible d'interpréter la loi comme l'avait fait l'agent négociateur, le processus de la négociation collective n'aurait plus de fin. (*ibid*).

H16. Lorsqu'un litige oppose un employé s'estimant lésé et l'employeur au sujet du sens de redressement accordé par l'arbitre à l'employé s'estimant lésé et de la façon de l'appliquer, l'employé s'estimant lésé n'a d'autres recours que de renvoyer la question à l'arbitre qui s'est expressément réservé compétence pour résoudre de telles questions. Toutefois, la Commission a tranché que l'exercice de cette compétence se limite soit à des situations où une décision n'est pas complète, soit à des situations où l'intention de l'arbitre nécessite des éclaircissements. C'est un principe bien établi qu'un arbitre ne peut se réserver compétence pour réviser ou modifier sa propre décision (affaire *Beyak*, dossier n° 168-2-82).

H17. La Commission a conclu qu'un arbitre n'a pas compétence pour connaître de la question de la situation d'une employée s'estimant lésée, à savoir si elle est stagiaire, avant d'avoir établi que l'allégué renvoi était bien un congédiement faisant suite à une mesure disciplinaire au sens de l'alinéa 91(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il est à tout le moins tenu d'entendre la preuve et les arguments que les parties désiraient produire au sujet de sa compétence et, le cas échéant, de réserver sa décision sur cette question avant de s'attaquer aux autres aspects de l'affaire. (Affaire *Parry*, dossier n° 168-2-85).

H18. Selon la Commission le fait qu'une personne employée à titre occasionnel pour une durée de six mois ou plus devienne un employé aux fins de la loi et que par la suite elle soit considérée comme faisant partie de l'unité de négociation, ne change pas sa situation. Pour être considéré comme une personne employée pour une période indéterminée, celle-ci doit avoir été nommée par la Commission de la Fonction publique qui, en vertu de l'article 8 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, possède de façon exclusive le droit et l'autorité de nommer à des postes de la fonction publique des personnes qui en sont déjà membres ou qui n'en font pas partie, dont la nomination n'est ni autorisée ni prévue par quelque autre loi du Parlement. Aucune mesure législative n'accorde d'office à un employé la situation d'employé nommé pour une période indéterminée en se fondant seulement sur la durée de son emploi à titre occasionnel. (*ibid*).

H19. The employer referred an arbitral award to the Board pursuant to section 23 of the Act alleging that the Arbitration Tribunal erred in law by specifying in its award that it was to be operative for a period of less than one year. The bargaining agent maintained that the Board had no jurisdiction to entertain the reference as it was brought after section 23 had been repealed. The Board found that a proceeding had been instituted before the Arbitration Tribunal as soon as the Chairman of the Board had referred the matters in dispute to the Tribunal and that this occurred prior to the repeal of section 23. Subsection 32(1) of the amending Act,<sup>1</sup> therefore, was applicable and provides that any such proceeding shall be continued and completed as if the amending statute had not been enacted. The Board found that this conclusion was reinforced by the provisions of paragraphs (c) and (e) of section 35 of the Interpretation Act<sup>2</sup> (*Forestry Arbitral Award Case*, Board file 168-2-112).

H20. Under the provisions of subsection 72(1) of the Public Service Staff Relations Act, an arbitral award is effective as of the day on which it is rendered by the Arbitration Tribunal. While subsection 72(2) provides that a term or condition of an award may be retroactively applied, the award itself cannot be made retroactive to a day prior to the day on which it was rendered. Subsection 73(2) specifies that, in the absence of the applicability of any criterion referred to in paragraphs 73(1) (a) or (b), no arbitral award shall be for a term of less than one year or more than two years from the day on which it becomes binding on the parties. Subsection 73(1) provides that it is mandatory for the Tribunal in making its determination as to the term for which the award is to be operative to take into account the criteria set out therein, if any of these criteria should be applicable. Since the criterion set out in paragraph 73(1) (a) was not relevant in the instant reference, the Tribunal was under an obligation in specifying the term for which the award was to be operative to take into account one of the criteria set out in clause (i) and (ii) of paragraph 73(1) (b), provided that one of those criteria applied. The fact that the provisions of subsection 57(2) provide that no collective agreement is to be for a term of less than one year does not place a limitation on the Tribunal as to the minimum term of an arbitral award. It is within the authority of the Tribunal in certain circumstances to specify that an award is to be operative for a term of less than one year and in so doing it would not be acting in contravention of subsection 73(2) (*ibid*).

H21. In the *Architecture and Town Planning Arbitral Award Case*<sup>3</sup> (Board file 168-2-77), the Board held that the Arbitration Tribunal need not give reasons for its award. However, when the Tribunal departs from the compulsorily

H19. L'employeur a renvoyé une décision arbitrale devant la Commission en vertu de l'article 23 de la loi alléguant que le Tribunal d'arbitrage avait commis une erreur de droit en précisant que sa décision resterait en vigueur pour une période de moins d'un an. L'agent négociateur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour juger le renvoi étant donné qu'il avait été produit après l'abrogation de l'article 23. La Commission a conclu qu'une procédure avait été engagée devant le Tribunal d'arbitrage dès que le Président de la Commission eut renvoyé les questions faisant l'objet du différend au Tribunal, et ce avant l'abrogation de l'article 23. Le paragraphe 32(1) de la loi modificatrice<sup>1</sup>, s'applique donc et stipule que toute procédure de ce genre doit se poursuivre et s'achever comme si la loi modificatrice n'avait pas été édictée. La Commission a précisé que cette conclusion était étayée sur les dispositions des alinéas c) et e) de l'article 35 de la Loi d'interprétation<sup>2</sup> (*affaire d'arbitrage du groupe des sciences forestières*, dossier n° 168-2-112).

H20. Le paragraphe 72(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule qu'une décision arbitrale entre en vigueur le jour où elle est rendue par le Tribunal d'arbitrage. Même s'il stipule qu'une disposition d'une décision arbitrale rendue relativement à une condition d'emploi est applicable rétroactivement, la décision elle-même ne peut avoir un effet rétroactif. Il est précisé au paragraphe 73(2) qu'une décision arbitrale, à laquelle ne s'applique aucun des critères mentionnés aux alinéas 73(1)a) ou b), ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans, à compter de la date à partir de laquelle elle lie les parties. Le paragraphe 73(1) stipule que le Tribunal d'arbitrage doit, relativement à chaque décision arbitrale, établir et spécifier la durée pendant laquelle elle doit s'appliquer et tenir compte, le cas échéant, des critères établis. Étant donné que le critère établi à l'alinéa 73(1)a) n'était pas pertinent au renvoi en question, le Tribunal devait, en précisant la durée d'application de sa décision, tenir compte des critères établis aux sous-alinéas (i) ou (ii) de l'alinéa 73(1)b), pourvu qu'un de ces critères ait été applicable. Le fait que le paragraphe 57(2) stipule que la durée d'une convention collective ne peut être inférieure à un an n'impose aucune limite au Tribunal en ce qui concerne la durée minimale d'une décision arbitrale. Il relève de l'autorité du Tribunal dans certaines circonstances de préciser si la durée d'application de sa décision est inférieure à une année sans pour autant contrevenir au paragraphe 73(2) (*ibid*).

H21. Dans l'*Affaire d'arbitrage du groupe de l'architecture et de l'urbanisme*<sup>3</sup> (dossier n° 168-2-77), la Commission a soutenu que le Tribunal d'arbitrage n'était pas tenu de motiver sa décision. Toutefois, s'il ne se conforme pas à la

prescribed minimum and maximum term that an arbitral award is to be operative as prescribed in subsection 73(2) different considerations apply. Any deviation from the time frame of not less than one year or more than two years is only permissible where the Tribunal has applied any criterion referred to in paragraphs 73(1) (a) or (b). The Board was of the opinion that the Arbitration Tribunal is under an obligation to indicate the criterion upon which it based its determination where the Tribunal specifies an operative term for an arbitral award outside the otherwise mandatory time periods. As there was no indication on the face of the arbitral award which would indicate whether or not the Tribunal applied either of the criteria set out in paragraph 73(1) (b), the Board referred it back to the Arbitration Tribunal for purposes of clarification (*ibid*).

H22. If the Arbitration Tribunal in its supplementary award identifies one of the criteria set out in paragraph 73(1) (b) as having been applied by it, the term of less than one year which it specified falls within the purview of subsection 73(2). If, on the other hand, the Tribunal advises that it did not apply any of the criteria set out in paragraph 73(1) (b), then the award must be deemed to be operative for a term of not less than one year or such other term as the Tribunal may specify of not less than one year or more than two years from the day on which the award became binding on the parties. In the latter event, the Board was of the view that the percentage increases in rates of pay and the effective date of those increases were so inter-related with the term of the award that, in order to provide an effective remedy, it must be implied that the Tribunal is empowered to amend, alter or vary its award in respect of pay in such manner as it deems appropriate having regard to the term for which the award is to be operative (*ibid*).

H23. As a result of medical reports which assessed the aggrieved employee as being unfit to carry out the full range of duties which a firefighter might be called upon to execute, the employer relieved him of his duties and placed him on involuntary sick leave. The Board determined that the nature of his condition did not render him unfit to perform the less arduous duties of a firefighter or all of the duties and responsibilities of a less demanding position. Accordingly, it could not be said that the aggrieved employee was unfit to perform the duties of a firefighter because of "illness or injury" as those words were used in the relevant provision of the collective agreement. This being so, the Board concluded, contrary to the finding of the Chief Adjudicator, that that provision of the collective agreement did not apply to him. However, the Board was of the opinion that the Chief Adjudicator, did not err when he found that the employer had no lawful authority for placing the aggrieved employee either on sick leave with

durée minimale et maximale obligatoire pendant laquelle une décision doit être en vigueur, tel que le stipule le paragraphe 73(2), il doit tenir compte de plusieurs points. On ne peut s'écarter de la durée fixée, c'est-à-dire inférieure à une année ou supérieure à deux ans, que lorsque le Tribunal a respecté l'un des critères mentionnés aux alinéas 73(1)a) ou b). La Commission a jugé que lorsque le Tribunal fixe la durée d'application d'une décision arbitrale pour une autre période que celle stipulée par la loi, il est tenu de mentionner le critère sur lequel il s'est fondé. Comme rien n'indiquait si le Tribunal d'arbitrage avait ou non appliqué un des critères stipulés à l'alinéa 73(1)b) la Commission lui a renvoyé la décision afin qu'il éclaircisse cette question. (*ibid*).

H22. Si le Tribunal d'arbitrage déclare dans sa décision arbitrale complémentaire qu'il a appliqué un des critères mentionnés à l'alinéa 73(1)b) la durée mentionnée tombe sous le coup du paragraphe 73(2). Si d'autre part, il fait savoir qu'il n'a appliqué aucun des critères énoncés à l'alinéa 73(1)b) il faut alors conclure que la décision reste en vigueur pour une durée supérieure à un an ou pour toute autre durée d'au moins un an ou non supérieure à deux ans spécifiée par le Tribunal à compter de la date à laquelle la décision lie les parties. La Commission s'est dite d'avis que les augmentations procentuelles des taux de traitement accordés par le Tribunal et la date d'entrée en vigueur de ces augmentations avaient une telle corrélation avec la durée d'application de la décision qu'il devait être sous-entendu que le Tribunal avait le pouvoir de modifier ou de changer sa décision à l'égard des taux de traitement de la manière qu'il jugeait pertinente, eu égard à la durée de la décision. (*ibid*).

H23. D'après une série de rapports médicaux, l'employé s'estimant lésé a été jugé comme étant incapable d'assumer toutes les fonctions de pompier. Par conséquent, l'employeur l'a relevé de ses fonctions et lui a imposé un congé de maladie. La Commission a conclu que l'état de santé de l'employé s'estimant lésé lui permettait d'exécuter les tâches les moins pénibles d'un pompier ou toutes les fonctions d'un poste moins exigeant. Par conséquent, on ne pouvait pas juger ce dernier incapable d'assumer les fonctions de pompier en raison d'une «maladie ou d'une blessure» au sens où sont employés ces termes dans la disposition pertinente de la convention collective. Ainsi, la Commission a conclu, au contraire de l'arbitre en chef, que ladite disposition de la convention collective n'était pas applicable. Toutefois, la Commission convenait avec l'arbitre en chef que l'employeur n'avait pas le pouvoir d'imposer à l'employé s'estimant lésé un congé de maladie payé pas plus que de l'envoyer contre son gré en congé de



pay or sick leave without pay against his will. Furthermore the Board agreed with the conclusion of the Chief Adjudicator that the employer could only take unilateral action to remove the aggrieved employee from his position, either by releasing or demoting him, pursuant to section 31 of the Public Service Employment Act (*Kelly Case*, Board file 168-2-96).

H24. A further issue impliedly raised in the reference was whether or not under the applicable provisions of the collective agreement the employer could unilaterally place an employee on sick leave, with or without pay. The Board concluded that the employer had an existing residual authority, which it had not relinquished by any term of the collective agreement or of which it had not been deprived by statutory enactment pursuant to the management rights clause of the collective agreement, unilaterally to relieve an employee who is obviously ill of his job functions. The initiative then rests with the employee to apply for sick leave provided that he has the necessary sick leave credits. If he does not have the necessary credits or if he fails to apply for sick leave, then he would not be paid for the period when he was required by the employer to remain off work (*ibid*).

H25. The Board found that an adjudicator both erred in law and in respect of his jurisdiction when he refused to consider the applicability of any provision of the collective agreement other than that provision which had been specifically referred to by the aggrieved employee at the first level of the grievance process. In so doing, the Board affirmed the principles established by adjudicators and arbitrators in similar situations in both the public and private sectors. Adjudicators should seek to entertain and determine the real as opposed to the ostensible grievance between the parties so long as the real grievance can be derived or implied from the original grievance. Neither party should be fatally prejudiced by errors or omissions at the first level. To hold otherwise would defeat the ends of justice in the collective bargaining system (*Stone and Henson Case*, Board file 168-2-68).

H26. Although it is highly desirable, and in some cases it may be essential, that the provisions of a collective agreement alleged to have been misinterpreted or misapplied be identified, at least before the case is referred to adjudication, it does not follow that the aggrieved employee should be denied the right to refer a proper case to adjudication merely because his original grievance was imperfectly stated. When the grievance material filed discloses the issue or issues in dispute that have been discussed within the grievance process but have not been resolved, then the right to refer them to adjudication must not be denied (*ibid*).

maladie non payé. De plus, la Commission s'est dite d'accord avec la conclusion de l'arbitre en chef, soit que l'employeur pouvait décider unilatéralement de relever l'employé s'estimant lésé de ses fonctions, seulement en le congédiant ou en le rétrogradant en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (affaire *Kelly* dossier n° 168-2-96).

H24. Une autre question soulevée implicitement dans le renvoi était celle de savoir si en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective, l'employeur pouvait unilatéralement imposer un congé de maladie, payé ou non, à un employé. La Commission a conclu que l'employeur était investi d'un pouvoir résiduel, dont il n'a été dépouillé par aucune disposition de la convention collective et dont il n'est pas privé aux termes d'un article de la convention collective portant sur les droits de l'employeur, l'habilitant à décider unilatéralement de relever un employé de ses fonctions, s'il est manifestement malade. Il appartient alors à l'employé de demander un congé de maladie pourvu qu'il possède la réserve de congés de maladie nécessaire. S'il ne l'a pas ou s'il ne demande pas de congé de maladie, il ne touche aucun traitement pour la période pendant laquelle l'employeur l'a relevé de ses fonctions (*ibid*).

H25. La Commission a conclu qu'un arbitre avait commis une erreur de droit et de compétence lorsqu'il a refusé de trancher la question de l'applicabilité d'une disposition de la convention collective autre que celle qu'avait mentionnée l'employé s'estimant lésé au premier palier de la procédure applicable aux griefs. La Commission confirmait ainsi les principes énoncés par les arbitres de griefs dans des situations analogues dans les secteurs privé et public. Le rôle des arbitres est de viser à régler le grief réel plutôt que le grief apparent qui oppose les parties, en autant que le grief réel peut dériver ou découler du grief initial. Au premier palier, il ne faudrait pas que des omissions ou des erreurs puissent nuire à l'une ou l'autre partie, sinon ce serait faire fi de la justice dans le régime des négociations collectives. (Affaire *Stone et Henson*, dossier n° 168-2-68).

H26. Bien qu'il soit préférable, et dans certains cas essentiel, de préciser les dispositions de la convention collective dont on allègue la mauvaise interprétation ou application, au moins avant de renvoyer l'affaire à l'arbitrage, cela ne veut pas dire qu'il faut refuser à l'employé le droit de renvoyer une affaire appropriée à l'arbitrage simplement parce que le grief initial était mal formulé. Lorsque le document relatif au grief fait état de la question ou des questions en litige qui ont fait l'objet d'entretiens au cours de la procédure applicable aux griefs, mais qui n'ont pas été réglées, il ne faut pas refuser le droit de les renvoyer à l'arbitrage. (*ibid*).



H27. An allegation that there had been a violation of a collective agreement does not necessarily impose a requirement to specify the precise provision of the collective agreement that allegedly has been violated or misinterpreted provided that no unfair prejudice has been done to the employer. The employer, however, must be made sufficiently aware of the nature of an employee's grievance and the remedy he is seeking so that, if justified, the grievance may be remedied at as early a stage as possible. The aggrieved employee should not be allowed, at as late a stage as the adjudication level, to set up a completely new grievance, one which involves changes in the basic nature of the grievance referred to adjudication and one which raises issues not previously assessed by the employer (*ibid*).

H27. Lorsqu'on allègue qu'il y a eu infraction à une convention collective, rien n'oblige à spécifier la disposition particulière de la convention collective qui a été enfreinte ou mal interprétée à condition qu'aucun préjudice injuste n'ait été porté contre l'employeur. Toutefois, ce dernier doit connaître assez bien la nature du grief de l'employé et le redressement que ce dernier demande, s'il est justifié, afin d'y remédier le plus tôt possible. À l'arbitrage, il ne faudrait pas permettre à l'employé s'estimant lésé de présenter un grief complètement nouveau, c'est-à-dire dont la nature fondamentale diffère totalement du grief renvoyé à l'arbitrage et qui soulève des questions inconnues que l'employeur n'a pas auparavant examinées (*ibid*).

---

<sup>1</sup>S.C. 1974-75-76 c. 67

<sup>2</sup>R.S.C. 1970 c. 123

<sup>3</sup>See *Eighth Annual Report*, paragraph 118, for a brief commentary on this decision.

---

<sup>1</sup>S.C. 1974-75-76 c. 67

<sup>2</sup>S.R.C. 1970 c. 123

<sup>3</sup>Voir à cet égard, le paragraphe 118, *Huitième rapport annuel*.



## I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

I1. Employees excluded from a bargaining unit by reason of being “employed in a managerial or confidential capacity” have the right to refer a disciplinary case to adjudication under paragraph 91(1) (b) of the Public Service Staff Relations Act. They have no such right under paragraph 91(1) (a) because no collective agreement is applicable to them. Their lack of status, already explained in *Smedley et al* (adjudication file 166-2-1446 to 1448) was reaffirmed in *Montgomery* (166-2-2078) where the terms and conditions of employment contained in a departmental compendium were closely similar to those of other employees covered by a collective agreement and the reference was dismissed for lack of jurisdiction to entertain it under section 91.

I2. In a number of cases since 1967 employees “released” for incompetence under section 31 of the Public Service Employment Act have sought adjudication, usually alleging that their terminations were in fact for disciplinary reasons. Such employees were given the opportunity to show that in fact disciplinary action had been taken, but no one was successful. As in *Phillips* (adjudication file 166-2-1606) and *Richardson* (166-2-1155), the reference in *Cathcart* (166-2-1929 and 1934) was dismissed without a hearing on the ground that under the present law a release purporting to be made pursuant to section 31 of the Public Service Employment Act, “whatever be the real motives,” is neither grievable nor adjudicable. In his decision the Chief Adjudicator relied on the decision of the Federal Court of Appeal in *Cooper* (1974) 2 C.F. 407, that “... when a recommendation is made by a deputy head under section 31(1), whatever be the real motives that may have prompted him to make it, no grievance may be filed with respect to that recommendation under the Public Service Staff Relations Act ...”

I3. It has been held consistently since 1967 that when probationary employees are rejected under section 28 of the Public Service Employment Act, an adjudicator has no

## I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES

### QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

I1. Les employés exclus d’une unité de négociation à titre de personne «préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» ont le droit de renvoyer une affaire de nature disciplinaire à l’arbitrage aux termes de l’alinéa 91(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et non aux termes de l’alinéa 91(1)a) parce qu’ils ne sont assujettis à aucune convention collective. Cette absence de statut, déjà expliquée dans l’affaire *Smedley et al* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1446-8), a été affirmée de nouveau dans l’affaire *Montgomery* (166-2-2078) où les conditions d’emploi contenues dans un recueil du ministère étaient très semblables à celles d’autres employés visés par une convention collective. Le renvoi a été rejeté faute de compétence pour l’entendre aux termes de l’article 91.

I2. Dans un certain nombre d’affaires tranchées depuis 1967, des employés «renvoyés» pour des raisons d’incompétence aux termes de l’article 31 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique ont demandé l’arbitrage, alléguant habituellement que la cessation de leur emploi était en fait d’ordre disciplinaire. Ces employés ont eu la possibilité de prouver qu’effectivement ils avaient été l’objet d’une mesure disciplinaire, mais ils ont échoué. Comme les affaires *Phillips* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1606) et *Richardson* (166-2-1155), le renvoi dans l’affaire *Cathcart* (dossiers d’arbitrage n°s 166-2-1929 et 1934) a été rejeté sans audition parce qu’en vertu de la loi actuelle un renvoi prétendument fait aux termes de l’article 31 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique, «quels que soient les véritables motifs», ne peut faire l’objet d’un grief et n’est pas arbitrable. Dans sa décision, l’arbitre en chef s’est fondé sur celle que la Cour d’appel fédérale a rendue dans l’affaire *Cooper* (1974) 2 C.F. 407 portant que, «lorsqu’aux termes de l’article 31(1), un sous-chef fait une recommandation, quels que soient les véritables motifs qui ont pu le pousser à le faire, on ne peut présenter de grief à cet égard en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. . .».

I3. Depuis 1967, les arbitres ont toujours statué que, dans les cas d’employés en stage renvoyés aux termes de l’article 28 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique, ils ne

jurisdiction until it is proved that the “rejection” was in fact disciplinary action resulting in discharge. This principle, applied in *Sewards* (adjudication file 166-2-1943) and *Parry* (166-2-1696), was later confirmed by the Board in references under section 23 (Board decisions 168-2-85 and 168-2-102).

14. In *Ouellet* (adjudication file 166-2-1950) a lecturer had been appointed for one year. Contrary to departmental regulations, the College failed to give advance notice that he would not be rehired. Section 24 of the Public Service Employment Act provides that appointments for a specified period lapse when that period expires. When there is a conflict between regulations and an Act of Parliament the latter must prevail; the termination was not disciplinary and therefore not adjudicable.

15. In *Retza* (adjudication file 166-2-2060) a Post Office employee, held responsible for the loss of surplus funds, was required to make up missing cash. Adjudicator Norman renounced jurisdiction on the ground that for the purposes of adjudication, discipline necessarily entails the concept of fault, wilful wrongdoing or culpable negligence. An analogy could be drawn to the payment in by a wicket clerk in the event of a shortage in his till; the question is simply one of civil liability, not one of discipline. The grievor’s integrity or competence was not in question at any time. Rather, he had failed to observe the regulations for the security of funds. No assessment of fault was made and there could be no “disciplinary action resulting in . . . a financial penalty . . .” within the meaning of paragraph 91(1) (b) of the Public Service Staff Relations Act.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

16. Adjudicators have consistently held that the burden of proof cast upon the employer in a disciplinary case is not the same as in a prosecution for a criminal offence. Thus, issues of fact may be determined on the “balance of probabilities,” as in civil litigation. This is so even where the grounds of discharge relied upon by the employer embrace conduct of an apparently criminal nature. It was so recognized in *Dixon* (adjudication file 166-2-555) reinforced in *Bell* (166-2-1788) and applied again in *Dettering* (166-2-2024), *Stewart* (166-2-2000), *Arseneault*

pouvaient rien faire tant qu’il n’est pas prouvé que le «renvoi» était de fait une mesure disciplinaire entraînant le congédiement. Ce principe, appliqué dans les affaires *Sewards* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1943) et *Parry* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1696), a été plus tard confirmé par la Commission dans des renvois aux termes de l’article 23 (décisions de la Commission nos 168-2-85 et 168-2-102).

14. Dans l’affaire *Ouellet* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1950) un chargé de cours avait été nommé pour une année. En dépit du règlement du ministère, le Collège ne l’a pas avisé d’avance qu’il ne serait pas réengagé. L’article 24 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique prévoit que les nominations pour une période déterminée cessent d’être en vigueur à l’expiration de cette période. Lorsqu’il y a conflit entre un règlement et une loi du Parlement, cette dernière doit l’emporter; le licenciement n’était pas de nature disciplinaire et par conséquent ne pouvait pas être renvoyé à l’arbitrage.

15. Dans l’affaire *Retza* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2060), le ministère des Postes a demandé à un employé tenu responsable de la perte d’une somme provenant de surplus de fonds, de rembourser la somme manquante. L’arbitre Norman a décliné sa compétence sous prétexte qu’en matière d’arbitrage, une mesure disciplinaire comporte nécessairement l’idée de faute, d’infraction volontaire ou de négligence coupable. Le cas est semblable au remboursement qu’un guichetier doit faire lorsqu’il y a un déficit dans son tiroir-caisse; il s’agit seulement d’une question de responsabilité civile et non de discipline. L’intégrité ou la compétence de l’employé s’estimant lésé n’ont à aucun moment été mises en doute. Plutôt, il n’avait pas observé le règlement concernant la sécurité des fonds. L’employeur n’a pas prétendu qu’il y avait eu faute, et il ne pouvait y avoir aucune «mesure disciplinaire entraînant . . . une peine pécuniaire. . .» au sens où l’entend l’alinéa 91(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

## QUESTION DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

16. Les arbitres ont toujours statué que le fardeau de la preuve qui incombe à l’employeur dans une affaire de nature disciplinaire n’est pas le même que celui qui lui incomberait dans une poursuite criminelle. Les arbitres peuvent trancher les questions de fait en se fondant sur «la balance des probabilités», comme dans une procédure civile, même lorsque les motifs de renvoi invoqués par l’employeur ont trait à une faute de conduite de nature apparemment criminelle. C’est ce qui a été reconnu dans l’affaire *Dixon* (dossier d’arbitrage n° 166-2-555), renforcé



(166-2-1615) and *Leduc* (166-2-2108) where Adjudicator Garant said: “As is demonstrated by well established precedents, the requirement of proof beyond a reasonable doubt should not apply in grievance cases, even in cases where the facts on which the disciplinary measure is based may be considered as criminal acts under the Criminal Code. We are dealing with civil matters and the preponderance of proof is the applicable rule.”

17. In *Jarvis* (adjudication file 166-2-2206) an employee was discharged for submitting falsified medical certificates; the only evidence consisted of an oral and a written statement made by the grievor to his superintendent. The admissibility and weight of the statement became a crucial issue; in view of numerous procedural and evidentiary objections a separate decision was issued as to those matters. Adjudicator Abbott held that: “... the serious nature of the allegation imposed on the employer a burden of proof lying somewhere between the civil and the criminal onus...,” and required the Employer to show that “the balance of probabilities is substantially tipped in its favour.” The adjudicator required the employer to show that the inculpatory statement was voluntary. Ruling on objections to leading questions, opinion and hearsay evidence, the adjudicator said that jury trial rules of evidence can be dispensed with in adjudication procedure. In deciding the merits, the adjudicator relied on the cautions expressed by Dean Arthurs in *Fogarty* (adjudication file 166-2-134) and said that in cases based solely on a grievor’s admission it is essential “that the adjudicator be thoroughly convinced that the admission was given freely without threat or inducement.”

18. Hearsay and circumstantial evidence alone were available to the employer in *Leduc* (adjudication file 166-2-2108). The hearsay evidence was held to be admissible because the victim of an injury was unable to testify and the employer had no other witness. Hearsay evidence can be supported by circumstantial evidence, provided the latter is not weakened by contradictory evidence which causes serious doubts in the mind of the adjudicator. In *Stewart* (166-2-2000) the grievor had been suspended for publishing an article critical of his depart-

dans l’affaire *Bell* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1788) et appliqué de nouveau dans les affaires *Dettering* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2024), *Stewart* (166-2-2000), *Arseneault* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1615) et *Leduc* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2108), dans laquelle l’arbitre Garant a dit:

«Comme l’affirme une jurisprudence bien établie il ne faut pas appliquer à l’arbitrage des griefs l’exigence de la preuve hors de tout doute raisonnable, même si les faits qui servent de base à une sanction disciplinaire peuvent être qualifiés de crimes au sens du Code criminel. Nous sommes en matière civile et ce sont les règles de la prépondérance de preuve qui s’appliquent.»

17. Dans l’affaire *Jarvis* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2206), un employé a été congédié parce qu’il avait présenté de faux certificats médicaux; la seule preuve consistait en une déclaration faite de vive voix et une autre faite par écrit par l’employé s’estimant lésé à son chef d’équipe. La recevabilité et la valeur de la déclaration sont devenues des questions cruciales; devant le grand nombre d’objections à propos de la procédure et de la preuve, une décision distincte a été rendue concernant ces questions. L’arbitre Abbott a jugé que «la nature grave de l’allégation imposait à l’employeur un fardeau de preuve se situant entre celui qui lui incomberait au civil et celui qui lui incomberait au criminel», et demandait à l’employeur de démontrer que «la somme des probabilités fait pencher substantiellement la balance en sa faveur». L’arbitre a demandé à l’employeur de prouver que l’aveu était volontaire. Dans sa décision sur les objections aux questions tendancieuses et déroutantes, aux opinions et aux preuves par oui-dire, l’arbitre a déclaré qu’on pouvait se dispenser d’appliquer les règles de la preuve d’un procès par jury au cours d’une procédure d’arbitrage. En se prononçant sur le fond du grief, l’arbitre s’est appuyé sur les mises en garde faites par M. le doyen Arthurs dans l’affaire *Fogarty* (dossier d’arbitrage n° 166-2-134) et a dit que, dans les cas où la thèse de l’employeur repose uniquement sur l’aveu de l’employé s’estimant lésé, il est essentiel «que l’arbitre soit pleinement convaincu que l’employé s’est livré librement à des aveux, sans avoir été menacé ni incité».

18. Dans l’affaire *Leduc* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2108), l’employeur ne disposait que de preuves par oui-dire et de preuves circonstancielles. L’arbitre a décidé que la preuve par oui-dire était recevable parce que la victime d’une blessure ne pouvait venir témoigner et que l’employeur n’avait pas d’autres témoins. Cette preuve par oui-dire peut être complétée par des preuves circonstancielles à condition que ces dernières ne soient pas affaiblies par des preuves adverses qui viennent semer un doute sérieux dans l’esprit de l’arbitre. Dans l’affaire *Stewart*

ment and its minister. The Chief Adjudicator held that the article could not be classed as hearsay, not being put forward to show the truth of statements made therein.

19. It was unnecessary to determine whether the grievors in *Headley and Mackenzie* (adjudication file 166-2-2105 & 2106, 2228 and 2229) had been denied the right to have a union representative present at interviews which resulted in their discharge for alleged theft from the mails; the interviews had failed to produce incriminating admissions. The grievors' statements were corroborative of their own testimony and the fact that they may not have been entirely voluntary could be disregarded. The crucial issue was the "*mens rea*" of the employees; their actions considered as an entire performance in relation to the circumstances led to an inference that they intended to steal.

110. The question of the admissibility of extrinsic evidence is often raised. On applying the test in *Martin & Brooks* (adjudication file 166-2-1168 and 1169), the adjudicator in *Doyon* (166-2-1803) found a provision as to sick leave "reasonably capable of two different constructions", and admitted evidence of past practice. In *Stead* (166-2-1468), the adjudicator found the term "Public Service" unambiguous in the context and rejected evidence tendered to establish close relationships between civilian and military positions.

## DISCIPLINARY ACTION

111. The president of a component union of a bargaining agent was suspended for three months without pay for authorship of a newspaper article attacking his department and its minister, *Stewart* (adjudication file 166-2-2000). The Chief Adjudicator held that publication constituted misconduct or discipline within the meaning of paragraph 7(1)(f) of the Financial Administration Act and section 106 of the Public Service Terms & Conditions of Employment Regulations. He further said that employees have the right to speak freely about their terms and conditions of employment; it does not follow that they have the same right in any and every other area. The right to criticize exists within the ambit of the P.S.S.R. Act, which is not concerned with government programmes or policies, departmental organization or administration. The important distinction to be made is between matters within the scope of collective bargaining and those which are not. Thus,

(166-2-2000), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pour avoir publié un article critiquant son ministère et son ministre. L'arbitre en chef a jugé que cet article ne pouvait être classé comme oui-dire, n'ayant pas servi à démontrer la véracité des déclarations qu'il contenait.

19. Dans l'affaire *Headley and MacKenzie* (dossiers d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-2105, 2106, 2228 et 2229), il n'a pas été nécessaire de déterminer si les employés s'estimant lésés s'étaient vu refuser le droit d'être accompagnés d'un représentant syndical au moment de leur interrogatoire, à la suite duquel ils ont été congédiés pour avoir prétendument volé des envois postaux; les interrogatoires n'ont pas donné lieu à des aveux tendant à prouver leur culpabilité. Les déclarations des employés s'estimant lésés corroboraient leur propre témoignage, et il n'y avait pas lieu de se demander si elles étaient entièrement spontanées. Le point crucial était la «*mens rea*» des employés; leurs gestes considérés dans leur ensemble et reliés aux circonstances ont conduit à la déduction qu'ils avaient l'intention de voler.

110. La question de la recevabilité d'une preuve extrinsèque est souvent soulevée. En appliquant le principe énoncé dans l'affaire *Martin and Brooks* (dossiers d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-1168 et 1169), l'arbitre, dans l'affaire *Doyon* (dossier n<sup>o</sup> 166-2-1803), a trouvé une disposition relative aux congés de maladie qui «peut raisonnablement donner lieu à deux interprétations différentes», et a admis la preuve de la pratique antérieure. Dans l'affaire *Stead* (dossier n<sup>o</sup> 166-2-1468), l'arbitre a jugé que l'expression «fonction publique» était sans ambiguïté dans le contexte et il a rejeté la preuve présentée dans le but d'établir des rapports entre les postes civils et les postes militaires.

## MESURES DISCIPLINAIRES

111. Le président d'un élément d'un agent négociateur a été suspendu sans traitement durant trois mois pour avoir écrit un article de journal attaquant son ministère et son ministre, affaire *Stewart* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 166-2-2000). L'arbitre en chef a jugé que la publication de l'article constituait une faute de conduite ou un manquement à la discipline au sens où l'entendent l'alinéa 7(1)f) de la Loi sur l'administration financière et l'article 106 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique. Il a ajouté que, si les employés ont le droit de parler librement de leurs conditions d'emploi, il ne s'ensuit pas qu'ils ont les mêmes droits dans tous les autres domaines. Le droit de critiquer est prévu dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui ne s'applique pas aux programmes et aux politiques du gouvernement ni à l'organisation et à l'administration des ministères. La distinction importante à faire se situe entre les questions négociables et celles qui ne

employees are not entitled to attack publicly senior officials of a department, or the department's policies in respect of matters remote from collective bargaining and closely associated with political controversy. It was further held that the freedom of speech referred to in the Bill of Rights is not an absolute and unqualified right, and it does not authorize an employee to attack publicly the policy or integrity of his own government, as had been decided in earlier cases. The contention that no misconduct can be found unless a specific prohibition exists in writing was also rejected; it is impossible to spell out every possible example of what is misconduct, but most employees understand what type of conduct is incompatible with the employment relationship. In view of all the circumstances the penalty imposed on the grievor was reduced by one-half. The Chief Adjudicator's decision was subsequently upheld by the Board.

I12. A recurrent problem is the practice of suspending indefinitely employees charged with a criminal offence. In *Arseneault* (adjudication file 166-2-1615) a penitentiary guard was suspended awaiting the outcome of criminal charges (possession of house-breaking instruments and a restricted weapon in a motor vehicle). On pleading guilty he received an absolute discharge and, when reinstated, sought retroactive pay and benefits. The adjudicator thus had to decide the case at a time when the imposition of an indefinite suspension had already been justified by a plea of guilty. Adjudicator Meyer (now Mr. Justice Meyer) distinguished the case from *Horsfield* (adjudication file 166-2-1568), and commented: "I think that the practice of waiting until the disposition of the criminal proceedings before grieving the initial indefinite suspension is not in the interest either of the grievor or of the employer. . . If a grievance is filed immediately the issue can be brought to adjudication if it is not resolved, and the adjudicator can then determine on the basis of the evidence before him whether the indefinite suspension has endured long enough or whether indeed indefinite suspension was justified at all. For this purpose it would be necessary for the employer to conduct his own investigation and inquiry and to bring proof before the adjudicator, but this seems to me to be eminently desirable in such cases." In the circumstances, the adjudicator found that the indefinite suspension was reasonable; the duties of the grievor, the nature of the institution in which he worked, and the nature of the offences made it a work-related offence.

le sont pas. Ainsi, les employés n'ont pas le droit d'attaquer publiquement les cadres supérieurs d'un ministère, ni la politique du ministère sur des questions étrangères à la négociation collective et liées de très près à la controverse politique. Il a en outre jugé que la liberté de parole mentionnée dans la Déclaration des droits de l'homme n'est pas un droit absolu et sans réserve et, comme il a été décidé dans des affaires précédentes, elle n'autorise pas un employé à attaquer publiquement la politique ou l'intégrité de son propre gouvernement. L'affirmation selon laquelle aucun acte ne peut être qualifié de faute de conduite à moins qu'il ne soit interdit par un règlement écrit a aussi été rejetée; il est impossible d'énumérer tous les exemples possibles de ce que l'on considère une faute de conduite mais la plupart des employés savent quel genre de conduite est incompatible avec le statut de fonctionnaire. Devant toutes ces circonstances, la sanction imposée à l'employé s'estimant lésé a été réduite de moitié. La décision de l'arbitre en chef a par la suite été confirmée par la Commission.

I12. Un problème qui revient souvent est la pratique de suspendre indéfiniment des employés accusés d'un crime. Dans l'affaire *Arseneault* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1615), un gardien de prison a été suspendu jusqu'à ce qu'un jugement soit rendu sur les chefs d'accusation portés contre lui (possession d'instruments pouvant servir à pénétrer par infraction dans des maisons et d'une arme à autorisation restreinte dans un véhicule à moteur). Ayant plaidé coupable, il a été libéré inconditionnellement et lorsqu'il a été réintégré dans ses fonctions il a cherché à obtenir son traitement et les avantages sociaux avec effet rétroactif. L'arbitre devait donc décider de l'affaire à un moment où l'imposition d'une suspension indéfinie avait déjà été justifiée par un aveu de culpabilité. L'arbitre Meyer (maintenant M. le juge Meyer) a fait la distinction entre cette affaire et l'affaire *Horsfield* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1568), et a fait le commentaire suivant: «Je crois que le fait d'avoir attendu jusqu'à la fin du procès avant de présenter les griefs au sujet de la suspension initiale d'une durée indéfinie ne sert ni les intérêts de l'employé s'estimant lésé ni ceux de l'employeur. . . Si le grief est présenté immédiatement, il peut être renvoyé à l'arbitrage, s'il n'est pas réglé, et l'arbitre peut alors décider, en se fondant sur la preuve dont il est saisi, si la suspension d'une durée indéfinie a assez duré ou si elle était de fait justifiée. A cette fin, il serait indispensable que l'employeur mène sa propre enquête et qu'il produise des preuves à l'arbitrage; il me semble que c'est tout à fait souhaitable en pareil cas.» Dans les circonstances, l'arbitre a jugé que la suspension d'une durée indéfinie était raisonnable; les fonctions de l'employé s'estimant lésé, la nature de l'établissement où il travaillait et la nature des infractions commises ont fait que cette infraction avait un rapport avec son travail.



I13. Confusion and delay in payment of overtime to letter carriers prompted an employee to refuse to complete his route after normal hours. In upholding a one-day suspension the adjudicator considered the principle “obey now, grieve later.” Private sector cases were reviewed and it was held that the onus had been on the employee to show that his case was an exception to the general rule, *Warnick* (adjudication file 166-2-1930).

I14. A penitentiary director was discharged for serious breaches of directives governing the issuing of passes to inmates, *Doyle* (adjudication file 166-2-2094). In the same circumstances, discharge of a correctional officer was reduced to a one-month suspension on the ground that he did not have the same degree of responsibility as his director and an opportunity to correct wrong practices must be given, *Ritchie* (adjudication file 166-2-2095). In upholding a seven-day suspension imposed on a helicopter pilot who left his ship without permission the adjudicator noted that the act could have had serious consequences. Severe disciplinary penalties are provided for such offences in both the Criminal Code (s.44) and the Government Vessels Discipline Act, *McLean* (adjudication file 166-2-1908).

I15. Discharge is the appropriate penalty in cases of theft from the mails, unless there are exceptional mitigating circumstances such as those identified in *Segin* (adjudication file 166-2-396). Where there is no admission of wrongdoing and a subsequent adverse finding by an adjudicator, there can be little reason to expect redemption and reform, *Crawford*, (166-2-2017). Discharges were also upheld where the employee falsified expense accounts, *Gascon* (166-2-1892); *Bell* (166-2-1788). The importance of extenuating circumstances was stressed in *Michaud*, *Gagné* and *Légaré* (adjudication files 166-2-1966 to 1968) where three employees received long-term suspensions for appropriation of materials belonging to the employer.

I16. In many instances employees have been severely disciplined for insubordination, often coupled with abusive language and threatening gestures to supervisors. The Chief Adjudicator upheld the discharge of a male employee who used obscene language and gestures to two female supervisors in *Dettering* (adjudication file 166-2-2024). The significance of words used in the context of existing relations and surrounding events was far more important

I13. Le retard à rémunérer des facteurs pour des heures supplémentaires ainsi que la confusion qui a régné à ce propos ont incité un employé à refuser de terminer son itinéraire après ses heures normales. En maintenant une suspension d'une journée, l'arbitre a pris en considération le principe suivant: «obéissez maintenant, présentez ensuite un grief». Il a également passé en revue des affaires du secteur privé et a décidé qu'il revenait à l'employé de démontrer que son cas constituait une exception à la règle générale, affaire *Warnick* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1930).

I14. Dans l'affaire *Doyle* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2094), le directeur d'un pénitencier a été congédié pour avoir commis des infractions graves aux directives régissant l'octroi des permis d'absence temporaire aux détenus. Dans les mêmes circonstances, le congédiement d'un agent de correction a été réduit à une suspension d'un mois parce qu'il n'avait pas la même responsabilité que son directeur, et que l'employeur devait donner la chance à ses employés de corriger leurs mauvaises pratiques, l'affaire *Ritchie* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2095). En maintenant une suspension de sept jours imposée à un pilote d'hélicoptère qui avait quitté son navire sans permission, l'arbitre, dans l'affaire *McLean* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1908), a pris note du fait que ce geste aurait pu avoir de graves conséquences. Des sanctions sévères sont prévues pour des infractions de ce genre dans le Code criminel (art. 44) et dans la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État.

I15. Le congédiement est la sanction à imposer dans les cas de vols d'envois postaux, à moins qu'il n'y ait des circonstances atténuantes exceptionnelles comme celles mentionnées dans l'affaire *Segin* (dossier d'arbitrage n° 166-2-396). Si l'employé n'avoue pas sa faute et que l'arbitre le trouve par la suite coupable, il y a peu d'espoir qu'il se rachète et s'amende, affaire *Crawford* (dossier n° 166-2-2017). Les congédiements ont aussi été maintenus dans les cas où un employé a falsifié des notes de frais, comme dans les affaires *Gascon* (dossier n° 166-2-1892) et *Bell* (dossier n° 166-2-1788). L'importance des circonstances atténuantes a été soulignée dans les affaires *Michaud*, *Gagné* et *Légaré* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-1966 à 1968), affaires où on a imposé à trois employés des suspensions de longue durée pour s'être appropriés des matériaux appartenant à l'employeur.

I16. Dans beaucoup de cas, des employés se sont vu imposer des mesures disciplinaires sévères pour insubordination souvent accompagnée de paroles injurieuses et de gestes de menace à l'endroit de leurs surveillants. L'arbitre en chef a maintenu le congédiement d'un employé qui a tenu des propos obscènes et qui a fait des gestes obscènes envers deux surveillants dans l'affaire *Dettering* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2024). La signification des mots



than their literal meaning. Further, the employee had a poor record, his general attitude being one of defiance and contempt towards supervision, particularly supervision by members of the opposite sex. In *Laferrière* (166-2-1832 and 1899) it was considered that the act of spitting at a supervisor after a reprimand for an unexcused absence constituted a culminating incident, but the employer's loose practice in this regard reduced the gravity of the offence. The discharge was reduced to a seven-month suspension. Less than three months after reinstatement the grievor was again suspended and then discharged for failing to obey a legitimate order, and threatening his supervisor. A review of his long disciplinary record revealed a "disposition toward insubordination" and there being no apparent rehabilitative potential, the discharge was upheld (166-2-2224 and 2236).

#### INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

I17. A case without precedent was that of *Kelly* (adjudication file 166-2-1831) where a firefighter was placed on "involuntary sick leave", when he refused a lower position after being declared medically unfit for his duties. It was necessary to decide whether the employer had lawful authority to place an employee on sick leave against his will. After reviewing the collective agreement, as well as statutes and regulations, the chief adjudicator held that no lawful authority existed for imposing "involuntary sick leave;" the employee's "status" could not be changed in that way; the proper course would have been to proceed under section 31 of the Public Service Employment Act, subject to approval by the Public Service Commission, thus effecting the employee's demotion. It was also held however that the employer had a managerial prerogative to relieve the employer of his duties. This decision was upheld by the Board.

I18. Both the manner in which a person is required to attend a hearing, and the capacity in which he attends were considered in determining eligibility for court leave in *Guenot* (adjudication file 166-2-1913). The grievor, having been charged under the Customs Act, was not entitled to court leave since he was neither summoned "as a witness", nor could he be compelled to testify. After distinguishing the case from *Abel* (166-2-303) and *Evans* (166-2-605), the adjudicator held that the element of compulsion con-

utilisés dans le contexte des relations existantes et des événements qui les entouraient étaient de beaucoup plus importants que leur sens littéral. En outre, l'employé était mal noté et avait une attitude générale de défiance et de désobéissance envers ses surveillants, particulièrement envers ses surveillantes. Dans l'affaire *Laferrière* (dossiers n<sup>os</sup> 166-2-1832 et 1899), l'arbitre a considéré que le geste de cracher au visage d'un surveillant après avoir été réprimandé pour une absence sans motif constituait un incident culminant, mais le relâchement de l'employeur au sujet de ces absences sans motif a diminué la gravité de l'infraction. Le congédiement a été réduit à une suspension de sept mois. Moins de trois mois après sa réintégration, l'employé s'estimant lésé a de nouveau été suspendu, puis congédié pour n'avoir pas obéi à un ordre légitime et pour avoir menacé son surveillant. Une étude de son très lourd dossier disciplinaire a révélé un «esprit d'insubordination caractérisé» et, comme il ne semblait pas y avoir de possibilité de réhabilitation, le congédiement a été maintenu (dossiers n<sup>os</sup> 166-2-2224 et 2236).

#### INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

I17. L'affaire *Kelly* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 166-2-1831) a constitué un précédent. Dans cette affaire, un pompier a du prendre «un congé de maladie imposé» lorsqu'il a refusé un poste à un taux de rémunération inférieur après avoir été déclaré inapte à assumer ses fonctions pour des raisons médicales. Il était nécessaire de décider si l'employeur avait légalement le pouvoir de contraindre un employé à prendre un congé de maladie. Après étude de la convention collective ainsi que des lois et des règlements, l'arbitre en chef a statué que l'employeur ne pouvait pas légalement imposer un congé de maladie; la «situation» de l'employé ne pouvait pas être modifiée de cette façon; la mesure appropriée aurait été de rétrograder l'employé en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sous réserve de l'approbation de la Commission de la Fonction publique. L'arbitre a cependant jugé que l'employeur bénéficiait d'une prérogative patronale lui permettant de relever l'employé de ses fonctions. Cette décision a été maintenue par la Commission.

I18. Dans l'affaire *Guenot* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 166-2-1913), les deux facteurs suivants ont été considérés pour déterminer si une personne avait droit à un congé pour comparution: la façon dont elle est tenue d'assister à une audition et à quel titre elle y assiste. L'employé s'estimant lésé, ayant été accusé aux termes de la Loi sur les douanes, n'avait pas droit aux congés de comparution parce qu'il n'était pas cité «à titre de témoin» et ne pouvait pas être contraint à témoigner. Après avoir fait la distinction entre

ditioned entitlement to court leave, and denied the grievance.

119. In *Sosiak* (adjudication file 166-2-1925) an employee required to begin two hours before his regular starting time claimed call-back pay. The absence of a definition of "call back" in the agreement made an interpretation based on the purposes of the provision necessary. Call back is distinguishable from regular overtime because it requires a return to work; the objective of call back provisions is to compensate employees for that inconvenience. In other words, call back is simply overtime work which is not contiguous to an employee's regular shift. Logic and fairness demanded that additional work prior to but contiguous to a shift be remunerated in the same way as work following but contiguous to a shift; and the grievance was therefore denied.

120. Seniority provisions of a collective agreement do not create a status which can be asserted against persons outside the bargaining unit. Parties must expressly state that the seniority clause is to protect the integrity of the bargaining unit. The grievor in *Santary* (adjudication file 166-2-1905) held membership in one bargaining unit and failed in a position bid against a less senior member of another bargaining unit. No violation of the grievor's own agreement could be shown, and the grievance failed.

121. The entitlement to vacation leave specified in an arbitral award was dependent on years of service in the "Public Service". In *Stead* (adjudication file 166-2-1468) the grievor claimed this included service in the Canadian Forces. A declaratory interpretation of the arbitral award held that "Public Service" was not ambiguous when viewed in the context of the award, and excluded the Canadian Forces. The proposals of the bargaining agent before the arbitral tribunal made distinct references to the Public Service and the Canadian Forces but the award did not incorporate the latter.

122. A letter of suspension specifying four named days as a period of suspension is not ambiguous. In *Doucett*, (adjudication file 166-2-1907) the grievor was found suspended for those days only and was entitled to overtime call on two days of rest which intervened. By-passing for overtime,

cette affaire et les affaires *Abel* (dossier n° 166-2-303) et *Evans* (dossier n° 166-2-605), l'arbitre a jugé que l'élément de contrainte conditionnait le droit à des congés pour comparution et a rejeté le grief.

119. Dans l'affaire *Sosiak* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1925), un employé tenu de commencer à travailler deux heures avant son heure normale d'entrée au travail a demandé une indemnité de rappel au travail. Faute de définition du «rappel» dans la convention, l'arbitre a dû en donner une interprétation fondée sur l'objet de la clause. Le rappel se distingue du travail supplémentaire normal parce qu'il demande un retour au travail; l'objet de la clause de rappel est d'indemniser les employés pour ce désagrément. En d'autres termes, le rappel est simplement une période de travail supplémentaire qui n'est pas contiguë au poste normal d'un employé. La logique et la justice exigeaient que, pour du travail supplémentaire exécuté avant un poste mais au cours d'une période contiguë à ce poste, un employé soit rénuméré de la même façon que pour du travail effectué après un poste au cours d'une période contiguë à ce poste; par conséquent, le grief a été rejeté.

120. Un employé ne peut pas se prévaloir de la clause d'ancienneté de sa convention collective contre des personnes qui ne font pas partie de son unité de négociation. Les parties doivent préciser que la clause d'ancienneté est destinée à protéger l'intégrité de l'unité de négociation. Dans l'affaire *Santary* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1905), l'employé s'estimant lésé était membre d'une unité de négociation et a échoué à un concours remporté par un membre d'une autre unité de négociation qui avait moins d'ancienneté que lui. Aucune infraction à la convention collective de l'employé s'estimant lésé n'a pu être démontrée, et le grief a été rejeté.

121. Le droit aux congés annuels mentionnés dans une décision arbitrale dépendait des années de service dans la «fonction publique». Dans l'affaire *Stead* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1468), l'employé s'estimant lésé a prétendu que ses années de service comprenaient son service dans les Forces canadiennes. D'après une interprétation déclaratoire de la décision arbitrale, l'expression «fonction publique» n'était pas ambiguë dans le contexte de la décision arbitrale et excluait les Forces canadiennes. Les propositions de l'agent négociateur devant le Tribunal d'arbitrage faisaient des allusions distinctes à la fonction publique et aux Forces canadiennes, mais la décision n'a pas inclus cette dernière.

122. Une lettre avisant un employé qu'il est suspendu pour quatre jours déterminés n'est pas ambiguë. Dans l'affaire *Doucett* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1907), l'arbitre a constaté que l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant quatre jours seulement et qu'il avait le droit d'être

where the grievor was entitled to it under the agreement and equal opportunity list, was a violation of the agreement, and payment at the appropriate rate for two days was accordingly ordered.

123. The grievors in *Brothers, Miller and Flowers* (adjudication file 166-2-1761 to 1763) and *Leblanc* (166-2-1795) failed to establish entitlement to retroactive pay. Each had initially been appointed for six months or less. Each was later reappointed, the provisions of the pertinent collective agreement and Public Service Staff Relations Act becoming applicable at that time. It would be unreasonable to interpret the agreement as creating an entitlement to retroactive pay for the six months' initial appointments, when the grievors were not yet in the bargaining unit.

124. The *Shantz* case (adjudication file 166-2-1726 & 1727) had certain similarities to *Deley* (Board file 168-2-12) and others to *Alexander* (Board file 168-2-27). The grievor, asked to fill temporarily a supervisory position, was never given a list of duties and was paid at a rate lower than that for the position, though higher than his normal rate. Based among other things "upon the mutual expectations of the parties" that the grievor would "carry on his regular duties", and that there had been no guarantee of extra pay, the adjudicator held that the grievor had not proved he was required to perform the duties of a higher position. However in a collateral comment he adopted in its entirety the sentiment expressed by the Board in *Alexander*:

"In conclusion, we draw attention again, as we did in the *Deley* case to the desirability of having some written instrument identifying, at least in general terms, the duties that an acting appointee is required to perform. Had such a course been followed in this case, it is highly probable that this grievance would never have come to adjudication and, in other cases, it would relieve an adjudicator of an unnecessary burden".

125. For three days during the course of a strike by inside postal workers, the letter carriers arrived at the Post Office

appelé pour faire des heures supplémentaires pendant les deux jours de repos qui séparaient ces quatre jours. L'arbitre a jugé que l'employeur avait enfreint la convention en ne faisant pas faire d'heures supplémentaires à l'employé s'estimant lésé qui y avait droit en vertu de la convention et de la liste d'égalité des chances, et, en conséquence, il lui a ordonné de verser la rémunération pour deux jours au taux approprié.

123. Les employés s'estimant lésés dans les affaires *Brothers, Miller and Flowers* (dossiers d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-1761 à 1763) et *Leblanc* (166-2-1795) n'ont pas réussi à établir leur droit à un salaire rétroactif. Chacun d'entre eux avait initialement été nommé pour six mois ou moins. Chacun a plus tard été nommé de nouveau, les dispositions de la convention collective pertinente et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique lui devenant alors applicables. Il ne serait pas raisonnable de dire que la convention donne droit au salaire rétroactif pour la nomination initiale de six mois, période où les employés s'estimant lésés ne faisaient pas encore partie de l'unité de négociation.

124. L'affaire *Shantz* (dossiers d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-1726 et 1727), avait certains points communs avec l'affaire *Deley* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 168-2-12) et d'autres avec l'affaire *Alexander* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 168-2-27). L'employé s'estimant lésé, à qui l'employeur avait demandé d'occuper temporairement un poste de surveillance, n'a jamais reçu la liste de ses fonctions et a été rémunéré à un taux inférieur à celui de ce poste bien que supérieur à son taux normal. Compte tenu, notamment, du fait que, conformément à l'attente mutuelle des parties, l'employé s'estimant lésé devait continuer de remplir ses fonctions habituelles et du fait qu'il n'avait pas reçu de garantie de rémunération supplémentaire, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé n'avait pas prouvé qu'il avait été tenu de remplir les fonctions d'un poste plus élevé. Cependant, dans un commentaire supplémentaire, il a adopté dans sa totalité le sentiment exprimé par la Commission dans l'affaire *Alexander*:

«En conclusion, tout comme nous l'avons fait dans l'affaire *Deley*, nous attirons à nouveau l'attention sur le fait qu'il serait souhaitable de produire quelque texte écrit identifiant, du moins en termes généraux, les fonctions que le suppléant doit remplir. Si on avait eu recours à une telle méthode dans la présente affaire, il est très probable que les griefs ne se seraient jamais rendu à l'arbitrage et, dans d'autres cas, ce recours pourrait soulager un arbitre d'une tâche inutile.»

125. Trois jours au cours d'une grève des postiers, les facteurs sont arrivés au bureau de poste en uniforme mais



in uniform but did not gain entrance; their supervisors recorded their names. "Reporting for work" was not defined in the collective agreement but the adjudicator held that the recording of names was perceived by both the grievors and supervisors as reporting, and their "less than vigorous attempt to gain entry was not sufficient to displace this conclusion". *Gardiner et al* (adjudication file 166-2-1879).

I26. Cases with varying factual backgrounds have turned on the language of a "special leave" clause which provides that such leave shall not be "unreasonably withheld". In determining whether the employer's refusal is unreasonable, the facts in each case must be established. Failure to report for duty because of illness in the immediate family will not entitle an employee to special leave unless he proves that the nature of the illness, physician's instructions, lack of paid or voluntary assistance and financial resources available demand that the employee himself provide care. Failure to so prove resulted in denial of the grievances in *Andrews* (adjudication file 166-2-1786), *Peloquin* (166-2-2008), *O'Hagan* (166-2-1938). Absence for medical tests does not come under the special leave provisions but is provided for in the sick leave clause. Special leave was therefore not unreasonably denied in *McCarthy* and *Coleman* (166-2-1947 & 1948).

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

I27. Two references involving failure to deduct union dues were determined under section 98 of the Act. In *Danziger* (adjudication file 169-2-54) the grievor, a person employed in a managerial or confidential capacity, was transferred to a different work site. The chief adjudicator held that the Public Service Staff Relations Board would first have to determine whether the grievor remained an excluded employee, or was a member of the bargaining unit, before a reference under section 98 could be determined. In *Baxter* (169-2-61) the grievor was within the bargaining unit before being promoted to a position in which his predecessor had been excluded. The employer had a duty to deduct dues either until the grievor was excluded by a decision of the Public Service Staff Relations Board, or the bargaining agent waived objection to the exclusion. In this case the employer notified the bargaining agent several months after the effective date, purporting to make the exclusion retroactive, which the bargaining agent challenged. It was held that the employer could not act upon the proposed

n'ont pas réussi à y entrer; leurs surveillants ont pris leurs noms. L'expression «se présenter au travail» n'était pas définie dans la convention collective, mais l'arbitre a statué que l'inscription des noms des employés a été considérée à la fois par les surveillants et par les employés s'estimant lésés comme la preuve que ces derniers s'étaient présentés au travail, et leur «tentative moins qu'intéressée d'entrer» n'a pas été suffisante pour modifier cette conclusion». Affaire *Gardiner et al* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1879).

I26. Des affaires entourées de circonstances différentes ont porté sur les termes utilisés dans une clause de «congés spéciaux» prévoyant que ces congés ne doivent pas être «refusés sans motif raisonnable». Pour déterminer si le refus d'un employeur est déraisonnable, il faut établir les faits de chaque affaire. Le défaut de se présenter au travail pour cause de maladie dans la famille immédiate ne donne pas droit à un congé spécial à moins que l'employé ne prouve que la nature de la maladie, les directives du médecin, le manque d'aide bénévole ou rémunérée ou le manque d'argent exige que l'employé lui-même fournisse des soins. Dans les affaires *Andrews* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1786), *Peloquin* (166-2-2008) et *O'Hagan* (166-2-1938), les employés s'estimant lésés n'ont pas établi cette preuve, et leurs griefs ont été rejetés. Une absence pour aller subir un examen médical ne relève pas la clause des congés spéciaux mais de celle des congés de maladie. Par conséquent, dans les affaires *McCarthy* and *Coleman* (dossiers n°s 166-2-1947 et 1948), les congés spéciaux n'ont pas été refusés sans motif raisonnable.

## RENOIS AUX TERMES DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

I27. Deux renvois concernant le défaut d'avoir déduit les cotisations syndicales ont été réglés aux termes de l'article 98 de la loi. Dans l'affaire *Danziger* (dossier d'arbitrage n° 169-2-54), l'employé s'estimant lésé, préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles, a été muté à un lieu de travail différent. L'arbitre en chef a jugé que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique devrait d'abord déterminer si l'employé s'estimant lésé demeurait un employé exclu ou devenait membre de l'unité de négociation avant d'accepter un renvoi aux termes de l'article 98. Dans l'affaire *Baxter* (dossier d'arbitrage n° 169-2-61), l'employé s'estimant lésé faisait partie de l'unité de négociation avant d'être promu à un poste où son prédécesseur avait été exclu. L'employeur avait le devoir de déduire des cotisations, soit jusqu'à ce que l'employé s'estimant lésé soit exclu par une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, soit jusqu'à ce que l'agent négociateur laisse tomber son opposition à l'exclusion. Dans ce cas, l'employeur a avisé



exclusion until there was an exclusion in the prescribed manner.

l'agent négociateur plusieurs mois après la date d'entrée en vigueur de la nomination, visant ainsi à donner un effet rétroactif à l'exclusion, ce contre quoi l'agent négociateur a protesté. Il a été décidé que l'employeur ne pouvait mettre à exécution l'exclusion proposée avant qu'il n'y ait eu exclusion de la manière prescrite.



## J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

### SUBJECT MATTER OF ARBITRAL AWARD

J1. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 provides that an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto but may not include any provision with respect to a term or condition of employment which would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation. Moreover, no award may deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.<sup>1</sup>

J2. In the following instance, where a proposal was made by the employer and objected to in part by the bargaining agent, the Board ruled against the objection in law and accepted jurisdiction to deal with the subject-matter:

— *A proposal that the Board in its award should define the term "leave" or "leave of absence" and deal with the scheduling of vacation, the carry-over of vacation leave entitlements, the recovery of advance vacation leave entitlements and overtime provisions.* The Board rejected the argument of the bargaining agent to the effect that the definition of "leave" or "leave of absence" is not a "leave entitlement" nor can it be said to be directly related to a "leave entitlement" and thus does not fall within the purview of subsection 70(1). The Board pointed out that originally the Arbitration Tribunal had adopted a narrow view of the scope of that subsection but subsequently broadened its approach. The Board is of the opinion that the matters in question are directly related to matters set out in subsection 70(1) and that, therefore, it has the requisite authority to deal with them (*Forestry Award*, Board file 185-2-120).

### GENERAL

J3. It has been the practice of the Arbitration Tribunal to treat the whole of an article of an expired collective

## J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

### OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

J1. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions dont peut connaître le Tribunal d'arbitrage ainsi que celles dont il ne peut connaître. Il stipule qu'une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, la durée du travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement, mais non sur une disposition portant sur une condition qui exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre. En outre, une décision arbitrale ne peut non plus statuer sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés<sup>1</sup>.

J2. Dans le cas suivant, où l'agent négociateur s'est partiellement opposé à une proposition formulée par l'employeur, la Commission a rejeté l'objection et a affirmé sa compétence pour statuer sur l'affaire:

— *On a demandé à la Commission de rendre une décision concernant la définition des «congés» et de statuer sur la fixation de périodes de congés annuels, la récupération des droits à des congés annuels anticipés et les prestations relatives aux heures supplémentaires.* La Commission a rejeté l'argument de l'agent négociateur qui allègue que la définition de «congés» n'est pas celle des «droits à des congés» et ne peut être rattachée directement aux «droits à des congés» et par conséquent qu'elle ne tombe pas sous le coup du paragraphe 70(1). La Commission a précisé qu'au départ le Tribunal d'arbitrage avait adopté une interprétation plus étroite dudit paragraphe, mais qu'il l'avait élargie par la suite. La Commission estime que les questions soulevées sont directement rattachées aux points mentionnés au paragraphe 70(1) et que, par conséquent, elle était autorisée à rendre une décision à leur égard (*Affaire d'arbitrage du groupe des sciences forestières*, dossier n° 185-2-120).

### GÉNÉRALITÉS

J3. Il est d'usage pour le Tribunal d'arbitrage, lorsqu'il est saisi, par une ou l'autre des parties, d'un article d'une

agreement as being in dispute where the article itself, rather than a particular subclause thereof, has been referred to arbitration by either party. On a reference back to the Board under section 75, the Board confirmed this principle. However, where a party has requested arbitration in the appropriate form and has attached thereto several documents, all of which are an integral part of the notice pursuant to the provisions of section 63 of the Public Service Staff Relations Act, the documents must be read in their entirety and interpreted in that light. Thus where one of the documents refers to a specific article without restricting it to any subclauses thereof but another document makes it clear that only certain subclauses were intended to be referred to arbitration, the Board, in rendering its award, has jurisdiction to consider only those specific subclauses (Board files: 185-2-120, 121).

#### APPLICATION OF ANTI-INFLATION LEGISLATION TO THE BOARD

J4. One of the issues raised in an arbitration proceeding was whether the Board was bound by the Anti-Inflation Act in rendering an arbitral award. In determining the matter the Board referred to section 68 of the Public Service Staff Relations Act which sets out certain matters which the Board must consider in rendering an arbitral award. While the Board concluded that it was not bound by the Anti-Inflation Act *per se*, it also concluded that it must, in order to give meaningful consideration to the matters set out in section 68, take the provisions of that Act into account when rendering an arbitral award. (*Agriculture Group Award*, Board file 185-2-122).<sup>2</sup>

convention collective expirée, de statuer sur l'ensemble de l'article plutôt que sur une de ces clauses. Dans le cas d'un renvoi produit devant la Commission aux termes de l'article 75, la Commission a entériné ce principe. Toutefois, lorsqu'une partie demande l'arbitrage et qu'elle annexe à sa demande plusieurs documents qui sont partie intégrante de sa demande en vertu des dispositions de l'article 63 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les documents doivent être lus en entier et interprétés en conséquence. Ainsi, lorsqu'un des documents mentionne un article en particulier sans préciser de clause, mais qu'un autre document précise qu'on n'entendait renvoyer à l'arbitrage que certaines clauses, la Commission, en rendant sa décision, a compétence uniquement pour statuer sur lesdites clauses (dossier n<sup>o</sup> 185-2-120, 121).

#### L'APPLICATION DE LA LOI ANTI-INFLATION ET LA COMMISSION

J4. Une question soulevée dans une procédure d'arbitrage était de savoir si la Commission était liée par la Loi anti-inflation lorsqu'elle rendait une décision arbitrale. Pour trancher la question, la Commission s'est reportée à l'article 68 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui précise les facteurs qui doivent être pris en considération par la Commission lorsqu'elle rend une décision arbitrale. Bien que la Commission ait conclu ne pas être liée par la Loi anti-inflation en tant que telle, elle a également conclu qu'elle devait, en raison de l'article 68, tenir compte des dispositions de ladite loi lorsqu'elle rendait une décision arbitrale. (*Décision arbitrale du groupe de l'agriculture*, dossier n<sup>o</sup> 185-2-122).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraphs 104 and 105, for the text of section 70 and the Arbitration Tribunal's interpretation thereof.

<sup>2</sup> Although this particular decision, dated April 13, 1976, was not rendered within the year covered by this report, which ended March 31, 1976, the principle enunciated therein by the Board is thought to be sufficiently important to be included, as it has been applied by the Board in the rendering of subsequent arbitral awards.

<sup>1</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphes 104 et 105, pour le texte de l'article 70 et l'interprétation qu'en fait le Tribunal d'arbitrage.

<sup>2</sup> Même si la décision en question, datée du 13 avril 1976, n'a pas été rendue au cours de l'année dont fait état le présent rapport, c'est-à-dire avant le 31 mars 1976, l'importance du principe y énoncé par la Commission justifie son inclusion dans le présent rapport, la Commission l'ayant appliqué dans d'autres décisions arbitrales qu'elle a eu à rendre par la suite.



## K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

### GENERAL

K1. The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the provision of terms of reference for conciliation boards has been described in previous annual reports. Briefly, section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.<sup>2</sup>

K2. A number of proposals of a bargaining agent contained the words "negotiate", or "negotiations" to which the employer objected on the ground that the word "negotiate" might be thought to be synonymous with "bargain". Some of these proposals were as follows:

— *A proposal that the employer agree to negotiate with the union concerning all matters affecting the relationship between the parties;*

— *A proposal that labour-management meetings be held and, on request of either party, negotiations must take place on terms or conditions of employment for which there was no provision in the agreement;*

## K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

K1. L'autorité dévolue au Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard de la formulation des mandats des bureaux de conciliation a déjà été décrite dans des rapports précédents. En résumé, l'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'en établissant un bureau de conciliation, le Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi impose des restrictions quant aux sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. Le paragraphe 86(3) dispose qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation, le Président, en cas d'opposition de l'une ou l'autre des parties, doit déterminer les questions qui peuvent lui être renvoyées aux termes de la loi<sup>2</sup>.

K2. Un certain nombre de propositions d'un agent négociateur contenaient les mots anglais «negotiate» et «negotiations» auxquels l'employeur s'est opposé alléguant que le mot anglais «negotiate» aurait pu être pris pour un synonyme du mot anglais «bargain». Certaines de ces propositions se lisaient comme suit:

— *Une proposition portant que l'employeur convient de négocier avec le syndicat relativement à toutes questions influant sur les relations entre les parties;*

— *Une proposition portant que des réunions syndicales-patronales soient tenues et, sur demande de l'une ou l'autre des parties, que des négociations doivent être entamées sur les conditions de travail et d'emploi que ne visait pas la convention;*

– *A proposal that, if agreement could not be reached after negotiations according to procedures laid down respecting technological change, the union should have the right to strike;*

– *A proposal that the employer should negotiate any changes planned in terms or conditions of employment of employees, and should introduce any change in policy or procedure related to such matters only with the written consent of the authorized national officers of the employee organization.* The employer objected that the wording of some of these proposals was such that it might be required to bargain not only on matters that are bargainable under the Act, but also on matters that are excluded from bargaining under the Act. Moreover, the proposals would require negotiations during the lifetime of a collective agreement. It was concluded that the use of the word “negotiate” was not objectionable, so long as it did not envisage a right in the bargaining agent to resort to an impasse resolution process. The conciliation board could not include in its report:

(1) any recommendation the effect of which would be to enable the parties either severally or jointly to terminate the collective agreement prior to its fixed termination date;

(2) any recommendation that would empower the bargaining agent to call or authorize a strike or entitle the employees to engage in a strike prior to the fixed termination date of the collective agreement;

(3) any recommendation that the employer must negotiate and, unless and until the consent of the bargaining agent was first obtained, must take no action with regard to matters that come within the provisions of subsection 56(2) of the Act;

(4) any recommendation that would call for the inclusion in the collective agreement of anything relating to residual matters under section 7, as referred to in paragraph K5 (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-43).

#### ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K3. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the “scope of bargaining” provisions of the Act:

– *A proposal that there should be no discrimination exercised or practised in the matter of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, discipline,*

– *Une proposition portant que, lorsque les parties ne parvenaient pas à s'entendre après les négociations menées conformément aux procédures établies en ce qui concerne le changement technologique, le syndicat devait avoir le droit de déclencher la grève;*

– *Une proposition portant que l'employeur devait négocier toutes modifications prévues dans les conditions d'emploi ou de travail et ne devait apporter de modifications à la politique ou procédure relative à ces questions qu'avec le consentement écrit des officiers nationaux de l'association d'employés.* L'employeur a objecté que la formulation de certaines de ces propositions était telle qu'elles pouvaient obliger à négocier non seulement des questions négociables aux termes de la loi, mais aussi des questions qui ne le sont pas. De plus, ces propositions exigeraient des négociations au cours de la période de validité d'une convention collective. Le président a conclu qu'il n'y avait rien de mal à employer le mot «negotiate», pourvu qu'il ne vise pas à accorder à l'agent négociateur le droit de recourir à une méthode de règlement des différends. Le bureau de conciliation ne pouvait inclure dans son rapport:

(1) aucune recommandation qui aurait pour effet de permettre aux parties, soit séparément, soit conjointement, de mettre fin à la convention collective avant la date d'expiration y fixée;

(2) aucune recommandation qui pourrait permettre à l'agent négociateur de déclencher une grève ou de permettre aux employés de se mettre en grève avant la date fixée d'expiration de la convention collective;

(3) aucune recommandation qui obligerait l'employeur à négocier, et, à moins que le consentement de l'agent négociateur n'ait d'abord été obtenu, à ne devoir prendre aucune mesure eu égard aux questions qui relèvent du paragraphe 56(2) de la loi;

(4) aucune recommandation qui pourrait entraîner l'inclusion dans la convention collective d'une clause portant sur les questions résiduelles aux termes de l'article 7, tel que mentionné au paragraphe K5 (*Affaire de la manutention du courrier*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-43).

#### QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

K3. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles s'est opposé l'employeur, ne sont pas négociables aux termes de la loi:

– *Une proposition portant qu'il ne devait pas y avoir de distinction injuste à l'égard d'un employé en matière d'embauchage, de taux de salaire, de formation, de relève-*

*classification, discharge or otherwise by reason of age, race, creed, colour, national origin, political or religious affiliation, sex or marital status, place of residence, nor by reason of membership or activity in the union, or any other reason.* The portions of the proposal that related to hiring and promotion, which come under the authority of the Public Service Commission, could not be referred to the conciliation board because of subsections 56(2) and 86(3) of the Act. Subsection 86(3) of the Act also precluded the inclusion in the terms of reference of the portion of the proposal relating to transfer. Such aspects of training as come under the jurisdiction of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act were not referable because of the wording of paragraph 56(2)(b) of the Act (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-43).

– *Proposals relating to filling of positions in accordance with seniority, and related matters.* Such terms as “positions” and “new positions” are bound up with the jurisdiction of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act. The portions of the proposals that related to positions could not be included in the terms of reference because of subsections 56(2) and 86(3) of the Act, although it was possible that more apt language could be found that would not offend against the Act (*ibid*).

– *A proposal that any new classifications or job descriptions resulting from technological changes be included in the bargaining unit.* Jurisdiction over that question rested with the Public Service Staff Relations Board and was not something that could be disposed of by the parties in a collective agreement. The Act does not permit voluntary recognition of a bargaining agent or definition of a bargaining unit by mutual agreement of the parties (*ibid*).

– *A proposal that relocation of an employee because of technological changes should require the written consent of the employee, who should be reimbursed for any expenses incurred as a result of such relocation.* Although the clause spoke of relocation, in essence it dealt with transfer, a subject that could not be dealt with in the report of a conciliation board by reason of subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

– *Proposals that any new classifications or job descriptions resulting from technological changes should be classified at*

*ment de classe, de promotion, de mutation, de discipline, de classification, de congédiement ou autres causes du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine raciale, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe ou de son état matrimonial, de son lieu de résidence, ni du fait de l'adhésion au syndicat ou d'une activité au sein de celui-ci, ou de toute autre raison.* Les parties de la proposition qui se rapportent à l'embauchage et à la promotion, qui sont soumises à l'autorité de la Commission de la Fonction publique, ne pouvaient pas être renvoyées au bureau de conciliation à cause des paragraphes 56(2) et 86(3) de la loi. Le paragraphe 86(3) de la loi interdit aussi l'inclusion dans le mandat de la partie de la proposition qui a trait à la mutation. Les aspects de la formation qui relèvent de la compétence de la Commission de la Fonction publique aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne pouvaient pas être renvoyés à un bureau de conciliation à cause du libellé de l'alinéa 56(2)b) de la loi (*Affaire de la manutention du courrier*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-43).

– *Des propositions concernant la façon de remplir les postes vacants conformément à l'ancienneté et à des questions connexes.* Des termes comme «postes» et «nouveaux postes» relèvent exclusivement de la Commission de la Fonction publique aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La partie des propositions relative aux postes ne pouvait pas être incluse dans le mandat à cause des paragraphes 56(2) et 86(3) de la loi, mais l'agent négociateur aurait pu trouver des termes plus appropriés qui ne seraient pas allés à l'encontre de la loi. (*ibid*).

– *Une proposition portant que toutes nouvelles classifications ou descriptions de fonctions découlant de changements technologiques fassent partie de négociation.* Cette question relève de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et ne pouvait donc pas être réglée par les parties dans une convention collective. La loi ne permet pas la reconnaissance volontaire d'un agent négociateur ou d'une unité de négociation par entente réciproque des parties (*ibid*).

– *Une proposition portant que le déplacement d'un employé en raison de changements technologiques devait nécessiter le consentement écrit de l'employé qui devait se voir rembourser toutes les dépenses résultant d'un tel déplacement.* Bien qu'il soit question de déplacement dans cet article, ce déplacement constitue en fait une mutation, mesure dont il ne peut être question dans le rapport d'un bureau de conciliation en vertu du paragraphe 86(3) de la loi (*ibid*).

– *Des propositions portant que toutes nouvelles classifications ou descriptions de fonctions découlant de change-*



*a certain level and that any employee unable to follow a retraining course should maintain his classification or its equivalent.* As these proposals dealt with classification which falls within the ambit of section 7 of the Act, they could not be included in the report of a conciliation board (*ibid*).

— *A proposal that the employer should not carry out any automation or change in operational and work methods unless and until the provisions of a certain article of the collective agreement had been complied with.* This proposal dealt with the organization of the Public Service and could not be included in recommendations of a conciliation board because of the provisions of section 7 of the Act. Despite the rulings on the legal aspects of the above proposals relating to technological change, it was recognized that the issues raised by the proposals were of grave concern to employees in the bargaining unit. It was clear that these matters were of grave concern to the employer as well and it had in fact expressed a desire to have the conciliation board assist the parties in the development of language that could be included in a collective agreement and that would enable the parties to deal adequately with any adverse effects to employees that might result from the introduction of technological changes. The issue of technological change was referred to the conciliation board on the understanding that it would devote some time to seeking language or a formula, apart from the terms of the collective agreement, that would meet the needs of the parties (*ibid*).

— *A series of proposals that the employer should guarantee continuous employment to all employees covered by the agreement until the signing of the next collective agreement, should guarantee the retention of classification and the corresponding wage scale for employees during the same period, should draw up job descriptions to be approved by the bargaining agent, should rate existing classifications at a higher level, should not alter the number of positions nor their distribution during the same period.* Some of these matters were not referable because they were under the jurisdiction of the Public Service Commission, others came within section 7 of the Act. On agreement of the parties the matters were referred on condition that, as in the previous group of proposals, the conciliation board would simply assist the parties in seeking a solution but would not make recommendations to be included in a collective agreement (*ibid*).

*ments technologiques devaient être classifiées à un certain niveau et que tout employé qui ne peut suivre un cours de recyclage devait conserver sa classification ou l'équivalent.* Comme ces propositions traitaient de la classification, sujet qui tombe sous le coup de l'article 7 de la loi, il ne peut en être question dans le rapport d'un bureau de conciliation. (*ibid*).

— *Une proposition portant que l'employeur devait s'abstenir de mettre à exécution tout projet d'automatisation ou de changement dans les méthodes de travail et d'exploitation à moins que n'aient été respectées les dispositions d'une certaine clause de la convention collective.* Cette proposition traitait de l'organisation de la fonction publique et ne pouvait être incluse dans les recommandations d'un bureau de conciliation à cause des dispositions de l'article 7 de la loi. Malgré les décisions au sujet des aspects juridiques des propositions concernant les changements technologiques mentionnées ci-dessus, il a été reconnu que les questions soulevées dans ces propositions préoccupaient beaucoup les employés membres de l'unité de négociation. Il était clair que ces questions préoccupaient aussi beaucoup l'employeur; de fait ce dernier a exprimé le désir que le bureau de conciliation aide les parties à formuler une clause qui leur permettrait de déterminer les mesures à prendre concernant les effets défavorables que pourrait entraîner l'implantation de changements technologiques sur les employés. La question du changement technologique a été renvoyée au bureau de conciliation à la condition que celui-ci consacre une partie de son temps à rechercher les termes ou une formule, autres que les termes de la convention collective, qui répondraient aux besoins des parties (*ibid*).

— *Une série de propositions portant que l'employeur devait garantir un emploi continu à tous les employés régis par l'entente collective jusqu'à la signature de la prochaine entente collective, devait garantir la conservation de la classification et de l'échelle de traitement correspondant pour les employés au cours de la même période, devait établir des descriptions de fonctions devant être approuvées par l'agent négociateur, devait établir les classifications existantes à un niveau plus élevé, ne devait pas modifier le nombre de postes ni leur répartition au cours de la même période.* Certaines de ces questions ne pouvaient pas être renvoyées à la conciliation parce qu'elles relevaient de la Commission de la Fonction publique, d'autres tombaient sous le coup de l'article 7 de la loi. Avec l'accord des parties, ces questions ont été renvoyées à la condition que, comme c'était le cas dans le groupe de propositions précédent, le bureau de conciliation ne fasse qu'assister les parties dans la recherche d'une solution, mais ne fasse aucune recommandation devant être incluse dans une convention collective (*ibid*).



— *A proposal that the employer should contribute to pension plans in addition to the Canada Pension Plan and the Public Service Superannuation Plan, including a statement of benefits the employees should receive.*

— *A proposal that the employer should provide additional retirement benefits to allow voluntary early retirement of members of the bargaining unit.* Such proposals would have the effect of altering, if not directly nevertheless indirectly, the scheme of payments provided under the Public Service Superannuation Act or that might be established pursuant to that Act, and the conciliation board was forbidden under subsection 86(2) of the Public Service Staff Relations Act to make recommendations on such proposals (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-43; *Canadian Air Traffic Control Case*, Conciliation Board file 190-2-48).

— *A proposal that French should be the working language in the Quebec region and English the working language in all the other regions, and that the English language or the French language should not be, in the respective regions named, a requirement for employment, promotion or transfer for any position in the bargaining unit.*

— *A proposal that the use of the French language in air traffic control air ground communications would be limited to the provision of bilingual service to visual flight rule flights operating within the geographical confines of Quebec (excluding certain airports), primarily on the grounds of public safety.* In view of the provisions of the Public Service Employment Act and of the Official Languages Act relating to language requirements for employees, the proposals were not included in the terms of reference because of the prohibitions in subsections 56(2) and 86(3) of the Act. In the case of the second proposal, the safety of the travelling public, while of overriding importance, could not be part of any determination in a collective bargaining context. Whether such safety would be detrimentally affected by the extension of bilingual air traffic control could not be considered a term or condition of employment of the employees concerned, and could not be part of a collective agreement nor the subject of a recommendation of a conciliation board. The impact on the employees of the introduction or extension of bilingual services, however, was a matter that did affect terms or conditions of employment and would be bargainable and referable to a conciliation board. The substance of the proposal could perhaps be reworded to be acceptable. In any case, in view of the emotional atmosphere created by the language issue,

— *Une proposition portant que l'employeur devait contribuer aux régimes de pension en plus du Régime de pension du Canada et du Régime de pension de retraite de la Fonction publique, comprenant une liste des indemnités que les employés devaient recevoir.*

— *Une proposition portant que l'employeur devait accorder des prestations supplémentaires de retraite pour permettre la retraite anticipée volontaire des membres de l'unité de négociation.* De telles propositions auraient pour effet de modifier, indirectement si ce n'est directement, le régime de paiements prévu aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique ou pouvant être établi en exécution de cette loi, et le bureau de conciliation s'est vu interdire, aux termes du paragraphe 86(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, de faire des recommandations sur ces propositions (*Affaire de la manutention du courrier*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-43; *l'affaire du groupe du contrôle du trafic aérien*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-48).

— *Une proposition portant que le français devait être la langue de travail dans la région du Québec et l'anglais la langue de travail dans toutes les autres régions, et que l'anglais ou le français, dans les régions respectives nommées ci-dessus, ne devait pas constituer une condition d'emploi, de promotion ou de mutation pour tout autre poste dans l'unité de négociation.*

— *Une proposition portant que l'usage du français dans les communications air-sol pour le contrôle de la circulation aérienne serait limité à un service bilingue de contrôle destiné aux vols effectués selon les règles de vol à vue, exploité dans les limites géographiques du Québec (à l'exception de certains aéroports), principalement en raison de la sécurité du public.* Conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et de la Loi sur les langues officielles concernant les exigences linguistiques imposées aux employés, ces propositions n'ont pas été incluses dans le mandat à cause des interdictions mentionnées aux paragraphes 56(2) et 86(3) de la Loi. Pour ce qui est de la deuxième proposition, la sécurité du public qui voyage par avion, bien qu'elle soit d'une importance primordiale, ne pouvait pas faire partie d'une décision dans le contexte de la négociation collective. Le fait de savoir si le bilinguisme des services du contrôle de la circulation aérienne nuirait à cette sécurité ne pouvait pas être considéré comme une condition d'emploi des employés intéressés et ne pouvait pas constituer une partie d'une convention collective ni faire l'objet d'une recommandation du bureau de conciliation. Cependant, l'impact sur les employés de l'introduction ou de l'expansion de services bilingues, était une question qui touchait les conditions d'emploi et serait négociable et pourrait être renvoyée au

the conciliation board might devote some time to seeking a formula, apart from the terms of a collective agreement, that would allay the fears of the employees (*ibid*).

*— A group of proposals relating to grievance procedure that included:*

*a definition of grievance as, among other things, a case where the employer is alleged to have acted unjustly or improperly;*

*a restriction whereby an employee would not be entitled to present such a grievance unless he had the approval of and was represented by the bargaining agent;*

*the right of an employee represented by the bargaining agent to refer any such grievance to adjudication;*

*a right in the bargaining agent to initiate a grievance and seek corrective action;*

*a requirement that a union steward be present during all discussions between any representative of the employer and an employee concerning terms and conditions of employment and that, all grievances should be transmitted through a union steward.* The broad language of the definition would include types of grievances expressly excluded from the purview of the grievance provisions of the Act by the wording of section 90, that is, on matters in respect of which an administrative procedure is provided in or under an act of Parliament. The provisions read together would entitle an employee to present a grievance under the Act relating to promotion, lay-off or release for incompetence or incapacity, all matters that fall within the jurisdiction of the Public Service Commission, and even to carry such a grievance to adjudication. They would also entitle an employee to refer to adjudication a classification grievance, a matter that falls within the scope of section 7 of the Act. Moreover, it was the intention of Parliament that a grievance be "owned" by an employee, except in those situations to which section 98 of the Act is applicable. A conciliation board could not make any recommendation that would confer on the bargaining agent the right to present grievances beyond what is provided for in section 98. A bargaining agent could not insist, over the objection of an employee, on the right to approve of types of grievances other than those for which approval of a bargaining agent is required under subsection 90(2), namely, those relating to the interpretation or application

bureau de conciliation. Le fond de la proposition pouvait sans doute être reformulée de façon à ce qu'elle soit acceptable. De toute façon, étant donné la tension créée par la question linguistique, le bureau de conciliation pourrait consacrer quelque temps à rechercher une formule, autre que les termes de la convention collective, qui dissiperait la crainte des employés. (*ibid*).

*— Un groupe de propositions relatives à la procédure de règlement des griefs qui comprenait:*

*une définition du mot grief comme, entre autre, un cas où l'employeur est sensé avoir agi de façon injuste ou inconvenable;*

*une restriction par laquelle un employé ne serait pas autorisé à présenter un tel grief sans avoir reçu l'approbation de l'agent négociateur et sans être représenté par ce dernier;*

*le droit d'un employé représenté par l'agent négociateur de renvoyer à l'arbitrage tout grief de ce genre;*

*le droit de l'agent négociateur de présenter un grief et de chercher redressement;*

*la nécessité qu'un délégué syndical soit présent au cours de toutes discussions entre tout représentant de l'employeur et un employé au sujet de ses conditions de travail et d'emploi et que tous les griefs devaient être transmis par l'intermédiaire d'un délégué syndical.* La formulation vague de la définition inclurait des types de griefs expressément exclus du champ d'application des dispositions de la loi relative aux griefs en raison du libellé de l'article 90, c'est-à-dire, à l'égard de questions au sujet desquelles une procédure administrative est prévue aux termes d'une loi du Parlement. Lues en parallèle, ces dispositions donneraient le droit à un employé de présenter un grief aux termes de la loi relativement à une promotion, à une mise en disponibilité ou à un renvoi pour incompétence ou incapacité, questions qui relèvent toutes de la Commission de la Fonction publique, et même produire un grief de cette nature jusqu'à l'arbitrage. Elles confèreraient aussi à un employé le droit de renvoyer à l'arbitrage un grief concernant la classification, question qui tombe sous le coup de l'article 7 de la loi. En outre, l'intention du Parlement était de faire en sorte qu'un grief demeure la «propriété» d'un employé sauf dans le cas où s'applique l'article 98. Un bureau de conciliation ne pouvait faire aucune recommandation qui aurait conféré à l'agent négociateur le droit de présenter d'autres types de griefs que ceux dont parle l'article 98. Un agent négociateur ne pouvait pas insister, si un employé s'y opposait, sur le droit d'approuver d'autres genres de griefs que ceux pour lesquels il est nécessaire

in respect of an employee of a provision of a collective agreement. The bargaining agent could not insist on the right to have an authorized representative of the bargaining agent present at all stages of the grievance procedure nor insist that the grievance be transmitted through the union steward. Protection was afforded in another article to an employee who wished to be represented by a union steward in connection with any type of grievance (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-43).

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K4. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the "scope of bargaining" provisions contained in the Act:

— *A proposal that if the government established wage controls that prevented the employer from paying wage increases as specified in the collective agreement, when the controls were lifted, any wage increase denied would be paid retroactive to the date such wage increase was due under the terms of the agreement.* The proposal concerned a term or condition of employment of employees under the Act and would not have the effect of requiring the enactment of legislation at that time or the amendment of any existing legislation. Any objection that it might affect possible future wage control legislation was of a purely speculative nature (*Federal Government Dockyards Trades and Labour Council Case*, Conciliation Board file 190-2-39).

— *A proposal that there should be no discrimination exercised or practised with respect to any employee in the matter of, among other things, training, by reason of age, race, creed, colour, national origin, political or religious affiliation, sex or marital status, place of residence nor by reason of his membership or activity in the union.* With respect to training, to the extent that it fell within the jurisdiction of the Treasury Board under paragraph 7(1)(b) of the Financial Administration Act, the proposal was referable to the conciliation board. Any recommendation that was made in respect thereof should make it clear that the authority of the Public Service Commission with respect to training was not to be affected thereby. While discrimination by reason of "membership or activity in the Union" is expressly forbidden in the Act, there would appear to be no prohibition in subsections 86(3) or 56(2) that would prevent the inclusion in the terms of reference of a conciliation board of a proposal that the employer

d'obtenir l'approbation de l'agent négociateur aux termes de l'article 90(2), notamment ceux relatifs à l'interprétation ou à l'application à l'égard d'un employé d'une disposition d'une convention collective. Un agent négociateur ne pouvait pas insister sur le droit de faire assister un de ses représentants autorisés à toutes les étapes de règlement d'un grief ni de faire présenter le grief par l'intermédiaire du délégué syndical. Un autre article avait pour effet de protéger un employé qui désirait être représenté par un délégué syndical dans tout grief. (*Affaire de la manutention du courrier*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-43).

## QUESTIONS NÉGOCIABLES

K4. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, sont négociables aux termes de la loi:

— *Une proposition portant que si le gouvernement a établi un contrôle des salaires et a empêché ainsi l'employeur d'accorder des augmentations prévues dans la convention collective, toute augmentation salariale qui n'a pas été accordée le serait au moment où la période de contrôle prendra fin, avec effet rétroactif à la date à laquelle elle devait entrer en vigueur aux termes de la convention.* La proposition portait sur une condition d'emploi des employés visées par la loi et n'aurait pas comme conséquence d'exiger l'adoption d'une loi ou la modification de toute loi existante. Toute objection portant qu'elle pourrait influencer les futures lois de contrôle des salaires que le Parlement pourrait adopter était purement spéculative. (*Affaire: Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-39).

— *Une proposition portant qu'il ne devait y avoir aucune distinction injuste à l'égard d'un employé entre autres en matière de formation du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine raciale, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe ou de son état matrimonial, de son lieu de résidence, ni du fait de son adhésion au syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.* En ce qui concerne la formation, dans la mesure où elle relève du Conseil du Trésor en vertu de l'alinéa 7(1)b) de la Loi sur l'administration financière, cette proposition peut être renvoyée au bureau de conciliation. Toute recommandation faite à ce sujet devait préciser clairement qu'il ne devait en rien affecter l'autorité de la Commission de la Fonction publique en ce qui concerne la formation. Tandis qu'une distinction injuste en raison de l'«adhésion au syndicat ou de son activité au sein de celui-ci» est interdite expressément dans la loi, il semblerait qu'aucune disposition des paragraphes 86(3) ou 56(2) n'interdise d'inclure



should not discriminate against employees on this ground<sup>3</sup> (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-43).

— *A proposal that the employer should not use any electronic surveillance device, as for example, closed circuit television, electronic time clocks, bugging devices, code indicators on sorting machines or any other device.* This proposal was not seen to abridge the authority given to the employer under section 7 and was included in the terms of reference of the conciliation board (*ibid*).

— *A proposal relating to grievance procedure, namely, that adjudication of a grievance should not be interrupted or affected by expiry of a collective agreement but should be completed as if the collective agreement under which the grievance was initiated were still in effect.* There was no objection to the inclusion in the terms of reference of the conciliation board of the provision where the grievance alleged misinterpretation or misapplication of the terms of the collective agreement regarding occurrences that took place before the collective agreement had expired, or even after expiry but during the period when section 51 of the Act applied. The situation would be otherwise with respect to a grievance relating to occurrences that took place after the end of the period stipulated in section 51 of the Act (*ibid*).

— *A proposal that the relationship between an employee and the union steward representing him in a grievance relating to discipline, suspension or discharge should be privileged and confidential, and that the steward or another union member should not be called upon to give testimony concerning the employee during discipline proceedings including adjudication or investigation or other similar proceedings.* While the proposal as worded might be broad enough to include proceedings covered by other legislation, the matter was referred to the conciliation board if re-worded to restrict the privilege to statements made in the course of an attempt to settle a grievance (*ibid*).

#### ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING BUT REFERABLE TO A CONCILIATION BOARD

K5. It has been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning

dans le mandat d'un bureau de conciliation une proposition visant à empêcher l'employeur d'établir une distinction injuste contre un employé pour ce motif<sup>3</sup>. (*Affaire de la manutention du courrier*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-43).

— *Une proposition portant que l'employeur convenait de n'utiliser aucun appareil électronique de surveillance, tels que la télévision en circuit fermé, des chronomètres électroniques, des tables d'écoute, des indicateurs de code sur les trieuses ou autres dispositifs.* Le Président n'a pas considéré que cette proposition empiétait sur l'autorité donnée à l'employeur par l'article 7 et l'a incluse dans le mandat du bureau de conciliation (*ibid*).

— *Une proposition concernant la procédure de règlement des griefs, soit, que l'arbitrage d'un grief ne devait pas être interrompu ni touché par l'expiration d'une convention collective mais devait être complété tout comme si la convention collective en vertu de laquelle le grief a été engagé était encore en vigueur.* Il n'y a pas eu d'opposition à ce qu'une disposition à l'égard d'un grief alléguant une mauvaise interprétation ou une mauvaise application des conditions d'une convention collective concernant des faits qui se sont produits avant l'expiration d'une convention collective, ou même après l'expiration mais pendant la période où s'appliquait l'article 51 de la loi, fasse partie du mandat du bureau de conciliation. La situation serait différente s'il s'agissait d'un grief concernant des faits qui se sont produits après la fin de la période stipulée à l'article 51 de la loi. (*ibid*).

— *Une proposition portant que les relations entre l'employé et le délégué syndical qu'il représente dans un grief concernant une question disciplinaire, une suspension ou un congédiement devaient constituer un privilège et avoir un caractère confidentiel et que le délégué ou un autre représentant du syndicat ne devaient pas être appelés à témoigner au sujet de l'employé à des procédures disciplinaires y compris l'arbitrage, ou de tout genre d'enquête ou de toutes autres procédures semblables.* Bien que la proposition puisse avoir un sens assez large pour englober ces procédures relevant d'autres lois, la question a été renvoyée au bureau de conciliation à la condition qu'elle soit reformulée de façon à limiter l'utilisation par l'une ou l'autre des parties des déclarations faites au cours du règlement d'un grief (*ibid*).

#### QUESTIONS NON NÉGOCIABLES, MAIS POUVANT ÊTRE RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION

K5. Il a été établi dans des affaires précédentes qu'un bureau de conciliation peut formuler des recommandations



matters which fall within section 7 of the Act, provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.<sup>4</sup>

K6. The following proposals were referable to a conciliation board although they could not be included in a collective agreement:

— *A proposal that there should be no discrimination exercised or practised with respect to any employee in the matter of, among other things, classification, by reason of age, race, creed, color, and a number of other things (see paragraph K3).* Since classification falls within the ambit of section 7 of the Act, the proposal in so far as it related to that matter could be referred to the conciliation board subject to the limitation expressed in paragraph K5 (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-43).

— *A group of proposals relating to assignment and selection of shifts that included, among other things:*

*functions of continuous work assignments;*  
*combination of part-time functions to create full-time assignments;*  
*method of assignment and filling of vacancies;*  
*selection of shifts and related matters.*

The type of assignment referred to in the proposed article had not been treated by the employer as falling within the jurisdiction of the Public Service Commission. Such an assignment or reassignment would not be regarded as an appointment under the Public Service Employment Act. Provisions for preferential assignment of employees to jobs in a cluster of positions did not invade the authority of the employer under section 7 of the Act, which deals with the assignment of duties to positions, not to employees. Such provisions might be agreed to by the employer as part of a collective agreement if they were permissive. They were referred to the conciliation board subject to the limitation in paragraph K5 (*ibid*).

— *A proposal that employees should not be subjected to "scientific" work measurement, quality and quantity control systems and other similar measures.* The ruling was made (without benefit of assistance from counsel for the parties) that determination of the quality and quantity of work was a feature of the organization of the Public Service, thus falling into the ambit of section 7. The

sur des questions visées par l'article 7 de la loi, à la condition que lesdites recommandations ne visent pas les questions mentionnées aux paragraphes 56(2) et 86(3), et qu'elles soient rédigées de manière à établir très clairement qu'elles ne cherchent pas l'inclusion dans la convention collective elle-même de questions «résiduelles» visées à l'article 74.

K6. Les propositions suivantes peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation, bien qu'elles ne puissent pas être incluses dans une convention collective:

— *Une proposition portant qu'il ne devait pas y avoir de distinction injuste à l'égard d'un employé, entre autres en matière de classification, du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur et d'un certain nombre d'autres raisons (voir le paragraphe K3).* Puisque la classification est visée par l'article 7 de la loi, la proposition, dans la mesure où elle porte sur cette question, pouvait être renvoyée au bureau de conciliation en tenant compte des restrictions mentionnées au paragraphe K5 (*Affaire de la manutention du courrier*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-43).

— *Un groupe de propositions concernant l'affectation et le choix des postes de travail qui comprennent entre autres:*

*fonctions des activités de travail continues;*  
*fusion des fonctions à temps partiel de façon à constituer des activités à plein temps;*  
*mode d'affectation et façon de remplir les postes vacants;*  
*choix des postes de travail et questions connexes.*

Le genre d'affectations auquel l'article proposé fait allusion n'avaient pas été considérées par l'employeur comme relevant de la Commission de la Fonction publique. Une telle application ou réaffectation ne serait pas considérée comme une nomination aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les dispositions relatives à l'affectation préférentielle des employés à des postes qui se suivent dans une énumération n'empiètent pas sur l'autorité de l'employeur aux termes de l'article 7 de la loi, qui traite de l'attribution des fonctions aux postes, et non aux employés. L'employeur pourrait accepter d'inclure telles dispositions dans la convention collective si elles renfermaient un élément de tolérance. Elles ont été renvoyées au bureau de conciliation sous réserve des restrictions mentionnées au paragraphe K5 (*ibid*).

— *Une proposition portant que les employés ne devaient pas être soumis à une mesure «scientifique» du travail, à des systèmes de contrôle qualitatif et quantitatif ni à d'autres mesures semblables.* Il a été décidé (sans l'aide des avocats des parties) que la qualité et la quantité du travail était inhérentes à l'organisation de la fonction publique et relevaient par conséquent de l'article 7. La proposition a été

proposal was referred subject to the caution expressed in paragraph K5 (*ibid*).

— *A group of proposals that all work which was part of job functions included in the bargaining unit defined in the certificate of the bargaining agent must be performed by employees belonging to the bargaining unit, the employer should not contract out any such work, sufficient numbers of support positions should be maintained to cover absences due to illness or leave, and part-time employees should be used only in peak periods.* These matters fell within the scope of section 7 of the Act and were referable subject to the caution expressed in paragraph K5 (*ibid*).

— *A proposal that the employer would retain the right and responsibility to manage and operate in all respects excluding:*

(a) *the right to decide on the minimum number of employees required to be on duty in operations units;*

(b) *duties normally performed by members of other bargaining units were not to be assigned to members of the bargaining unit in question, nor their duties assigned to other groups;*

(c) *agreement on classification and levels of employees was to be reached prior to the introduction of any new technical system, classification standard or changes in duties or procedures.* The proposal ran counter to the provisions of section 7 of the Act, but was included in the terms of reference, subject to the reservation concerning recommendations expressed in paragraph K5 (*Air Traffic Control Case*, Conciliation Board file 190-2-48).

renvoyée sous réserve de la mise en garde mentionnée au paragraphe K5 (*ibid*).

— *Un groupe de propositions portant que tout travail se rattachant aux fonctions comprises dans l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation délivré à l'agent négociateur doit être effectué par des employés appartenant à l'unité de négociation, que l'employeur ne devait pas donner à forfait tout travail de ce genre, qu'un nombre suffisant de postes de soutien devait être maintenu pour couvrir les absences en maladie ou en congé, et que les services des employés à temps partiel ne devaient être utilisées que pendant les périodes de pointe.* Ces questions tombaient dans le champ d'application de l'article 7 de la loi et pouvaient être renvoyées sous réserve de la mise en garde exprimée au paragraphe K5 (*ibid*).

— *Une proposition portant que l'employeur conservait le droit et la responsabilité de gérer et d'exploiter à tous les points de vue sauf pour les suivants:*

(a) *le droit de décider du nombre minimal d'employés nécessaires pour répondre aux besoins des services opérationnels;*

(b) *les fonctions normalement remplies par des membres d'autres unités de négociation ne devaient pas être confiées à des membres de l'unité de négociation en question, ni leurs fonctions confiées à d'autres groupes;*

(c) *une entente sur la classe et les niveaux des employés devait être conclue avant d'adopter un nouveau système technique quelconque, une norme de classification ou des changements dans les fonctions ou les méthodes.* La proposition allait à l'encontre des dispositions de l'article 7 de la loi, mais elle a été incluse dans le mandat, sous réserve des recommandations mentionnées au paragraphe K5 (*Affaire du groupe du contrôle aérien*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-48).

<sup>1</sup>Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to . . . (Government Employees Compensation Act, Government Vessels Discipline Act, Public Service Employment Act, Public Service Superannuation Act).

<sup>2</sup>See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

<sup>3</sup>But see *Seventh Annual Report* paragraph 94.

<sup>4</sup>For a fuller explanation, see *Fourth Annual Report*, paragraph 101.

<sup>1</sup>Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

(a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

(b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité . . . (Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat, Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'Etat, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur la pension de la Fonction publique).

<sup>2</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et la note 3.

<sup>3</sup>Mais voir le *Septième rapport annuel* au paragraphe 94.

<sup>4</sup>Pour plus d'explications, voir le *Quatrième rapport annuel* au paragraphe 101.

L. PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L1. The Pay Research Bureau continued its primary mission of providing compensation data for a wide variety of classes in all occupational categories, including the executive and management group in the public service. The information is obtained through cyclical surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment which are undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as Crown corporations. In addition, federal government compensation data are made available by the Bureau to interested organizations in both public and private sectors.

L2. The main recipients of Bureau reports are the certified bargaining agents and employers under the Public Service Staff Relations Act. Officials and representatives of these organizations use the information as a tool in the collective bargaining process. Conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board also have access to Bureau research and compensation findings.

L3. As a national compensation research agency, the Bureau also supplied extensive pay, benefits and conditions data to close to one thousand private sector establishments across Canada. It contained compensation information from a wide range of occupations. As part of a new policy in the distribution of its reports the Bureau made available some reports on the more populous classes and levels to organizations other than those who participated in its surveys. For survey participants the Bureau is making available individually tailored compensation information out of its expanding data bank.

ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

L4. In developing its programs, the Pay Research Bureau draws advice and guidance from an Advisory Committee on

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L1. Le Bureau de recherches sur les traitements a continué à s'acquitter de sa mission première qui consiste à fournir des données sur la rémunération à l'égard d'une grande variété de classes réparties dans toutes les catégories d'occupations, y compris le personnel de direction de la fonction publique. Il obtient ces renseignements au cours des enquêtes cycliques sur les taux de traitement, les avantages sociaux et les conditions d'emploi qu'il mène principalement dans le secteur privé, mais aussi auprès des gouvernements provinciaux, des administrations municipales et d'autres organismes publics comme les sociétés d'État. De plus, le Bureau met à la disposition des organismes publics et privés intéressés des données sur la rémunération des fonctionnaires fédéraux.

L2. Les principaux destinataires des rapports du Bureau sont les agents négociateurs accrédités et les employeurs aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les représentants patronaux et syndicaux utilisent ces renseignements dans la négociation collective. Les conciliateurs et les médiateurs de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ont aussi accès aux recherches du Bureau et à ses constatations sur la rémunération.

L3. En tant qu'organisme national de recherche sur la rémunération, le Bureau a aussi fourni des données considérables sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions d'emploi, à près de 1 000 établissements du secteur privé répartis dans tout le Canada. Ses rapports contenaient des renseignements sur la rémunération d'une grande variété de classes professionnelles. Conformément à sa nouvelle politique de distribution de ses rapports, le Bureau a mis à la disposition d'organismes autres que ceux qui ont participé à ses enquêtes certains rapports sur les classes et les niveaux qui comptent le plus grand nombre de personnes. Quant aux participants, le Bureau fournit à chacun des données personnalisées tirées de sa banque en pleine croissance.

COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

L4. Pour développer ses programmes, le Bureau de recherches sur les traitements prend conseil du Comité



Pay Research, comprising representatives of all the employers and bargaining agents under the Act and presently chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Formal consultation about all the Bureau's programs takes place regularly in this Advisory Committee and is supplemented by ad hoc consultations, both formal and informal, to discuss specific projects and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations.

## THE 1975-1976 SURVEY PROGRAM

L5. In the inflationary environment of 1975-1976 there was a constant requirement for data from pay surveys to serve the bargaining process. At the same time the establishment of rates outside the public service was unsettled, with the result that the availability of current rates of pay was restricted, and this had an impact on the results from surveys normally conducted annually or biennially. Reports published on the basis of the standard survey program are described in paragraph L20.

L6. During the year 1975-1976, the Bureau continued the development of its AUTOCODS (Automated Compensation Data System) survey. The program, which provides accurate and current pay information at twice yearly intervals while maintaining the high quality standards associated with general field surveys, was expanded with the addition of one occupation. Following the August 1975 survey, work began to expand coverage by the inclusion of fifty new participating organizations.

L7. AUTOCODS is a highly innovative and economical survey technique which has been favourably received by program participants because of the currency of its data and the minimum demands placed on participants. It has proved invaluable as a source of pay data for use in public service collective bargaining. The program's coverage spans the occupational spectrum and is designed to be industrially and regionally representative of the job market outside the federal government. Regular reports produced by the system are published and distributed within four weeks of the effective date of the information. No other pay survey routinely meets this standard of timely reporting. In addition, special computer runs, with specifications designed to produce information tailored to a user's requirement but not appearing in the regular reports, can be produced quickly on the request of either the parties to bargaining or program participants. Because of both the scope of data available to the Bureau from its general field surveys and the AUTOCODS program and the widespread

consultatif de recherches sur les traitements, qui comprend des représentants de tous les employeurs et des agents négociateurs aux termes de la loi et qui est actuellement présidé par le Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Ce Comité consultatif tient régulièrement des consultations concernant tous les programmes du Bureau, mais il se réunit aussi, officiellement ou non, pour discuter de projets précis et se tenir au courant des exigences spéciales de chaque organisme membre.

## LE PROGRAMME D'ENQUÊTE DE 1975-1976

L5. Dans le contexte inflationniste de l'année 1975-1976, la demande de données des enquêtes salariales a été constante, vu leur utilité dans les négociations. Par ailleurs, l'établissement des taux était perturbé à l'extérieur de la fonction publique, ce qui a limité le nombre des taux de traitement à jour fournis au Bureau et a eu des répercussions sur les résultats des enquêtes normalement menées tous les ans ou tous les deux ans. Les rapports publiés grâce au programme ordinaire d'enquête sont décrites au paragraphe L20.

L6. Au cours de l'année 1975-1976, le Bureau a continué à élargir son enquête AUTOCODS (répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements). En effet, il lui a ajouté une classe d'emplois et, à la suite de l'enquête d'août 1975, il a commencé à l'étendre à 50 nouveaux organismes. Le programme AUTOCODS fournit deux fois l'an des données exactes et à jour d'aussi bonne qualité que celles obtenues au moyen de l'enquête générale sur place.

L7. Le programme AUTOCODS constitue une méthode d'enquête à la fois nouvelle et économique, accueillie très favorablement par les participants aux enquêtes en raison de l'actualité des renseignements qu'il leur fournit et du minimum d'efforts qu'il leur demande. Il s'est révélé une source inestimable de données salariales pour les négociations collectives dans la fonction publique. Le programme couvre tout l'éventail professionnel et se veut représentatif de chaque région et activité économique du marché du travail à l'extérieur de l'administration fédérale. Les rapports ordinaires du programme AUTOCODS sont publiés et distribués dans les quatre semaines qui suivent la date réelle de l'obtention des renseignements. Aucune autre enquête salariale n'observe régulièrement de délai aussi court dans la présentation de ses rapports. De plus, le programme AUTOCODS est en mesure de produire rapidement, à la demande des parties à la négociation ou des participants au programme, des rapports spéciaux conçus en fonction de leurs besoins particuliers. En raison de l'éten-



demand for information of this type, the Bureau has developed condensed versions of its regular reports which are suitable for less restrictive distribution.

L8. In 1975, the Bureau conducted its seventh confidential survey on executive compensation. This study encompassed the same organizations reported on in 1974, namely: a number of industrial firms and universities from across Canada, all provincial governments, several of the major municipalities and the largest school board in each of these selected municipal jurisdictions. Salary levels, their movement over the past year, benefits, and perquisites available to the executive cadre in these organizations were analyzed for all those positions identified as having responsibilities comparable to those of deputy ministers and senior executive officers of the Public Service of Canada.

L9. From time to time, the Bureau conducts reviews in depth of selected occupational groups. The knowledge of job characteristics thus gained permits refinement of the field survey specifications to ensure the relevance of survey findings to public service jobs. The groups studied in the year under review were nursing, welfare programmers, communicators and photographers.

## RESEARCH ACTIVITIES

L10. The program of research in collective bargaining and in wage and salary matters continued to be expanded. Considerable time was spent by members of the Research Branch providing information to the joint study group established to provide a more comprehensive data base as a guide for negotiating rates of pay for the general labour and trades group. Subsequently members of the Branch provided research assistance to the technical consultant who was appointed to assist the parties in finalizing the data base.

L11. A special study on the concept of total compensation and its applicability was released in the course of the year. A manual containing the analysis of the terminology and incidence of occurrence of a number of provisions of public service agreements continued to be produced on a regular basis and the scope of this collective agreement analysis was substantially expanded. Developmental work continued to be carried out for the purpose of further expanding the scope of the analysis.

due des données dont il dispose grâce à ses enquêtes générales sur place et au programme AUTOCODS, et étant donné la grande demande de renseignements de ce genre, le Bureau a mis au point une version condensée de ses rapports ordinaires, ce qui permet d'en élargir la distribution.

L8. En 1975, le Bureau a effectué sa septième enquête confidentielle sur la rémunération du personnel de direction. Cette étude a porté sur les mêmes organismes qu'en 1974, soit: un certain nombre d'entreprises industrielles et d'universités de tous les coins du Canada, tous les gouvernements provinciaux, plusieurs des grandes municipalités et le plus important conseil scolaire de chacune de ces municipalités. Y ont été recensés, les taux de traitement, leur évolution dans l'année écoulée, les avantages sociaux et les autres privilèges de tous les cadres de ces organismes dont les responsabilités correspondent à celles des sous-ministres et des cadres supérieurs dans la fonction publique du Canada.

L9. De temps en temps, le Bureau fait un examen approfondi de certains groupes professionnels. La connaissance qu'il en retire des caractéristiques des emplois lui permet d'améliorer les particularités des postes faisant l'objet de ses enquêtes sur place et de mieux appliquer ses constatations aux emplois de la fonction publique. Les groupes étudiés au cours de l'année écoulée ont été: sciences infirmières, programmes de bien-être social, communications et photographie.

## TRAVAUX DE RECHERCHES

L10. Le Bureau a continué à élargir son programme de recherches en matière de négociations collectives, de salaires et de traitements. Les membres de la Direction de la recherche ont passé beaucoup de temps à fournir des renseignements au groupe d'étude mixte établi pour élargir la base de données servant à la négociation des taux de traitement du groupe des manœuvres et hommes de métier; par la suite, les membres de cette direction ont aussi aidé dans ses recherches le conseiller technique nommé pour aider les parties à compléter leur base de données.

L11. Le Bureau a publié au cours de l'année une étude spéciale sur le concept de la rémunération globale et son applicabilité. Il a également publié son rapport annuel, considérablement élargi, renfermant une analyse de la terminologie et de la fréquence d'un certain nombre de dispositions figurant dans les conventions collectives de la fonction publique. Le Bureau a continué à travailler en vue d'étendre davantage le champ de cette analyse.

L12. Attention continues to be devoted to the development of methods for costing the provisions of collective agreements and, at the invitation of professional groups both within and without the public service, a substantial amount of time was devoted to explaining both the methodology and the purpose of the research work conducted within the Branch in assessing the costs and benefits of collective bargaining.

L13. In addition, a number of special studies were undertaken at the request of the Public Service Staff Relations Board. The study which was undertaken on productivity measurement in the public sector approached completion, and the construction of an index of adjudication decisions under the Public Service Staff Relations Act was undertaken. Several research papers on various aspects of the research program of the Branch were delivered during the year to organizations both inside and outside the service.

L14. In the course of this year the reports "Salary Trends and Characteristics in Industrial and Other Organizations of Canada" and "Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada" were updated to cover the period 1967-1975.

#### PUBLIC SERVICE DATA

L15. The Bureau continued to serve as a central point of reference and information for the increasing volume of queries and surveys from both governmental and private organizations concerning pay and classification in the Public Service of Canada. It also continued to report data about the pay of federal public servants for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau was almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relations Act.

#### COOPERATIVE ARRANGEMENTS

L16. In all sectors of its operations the Bureau has continued its efforts to eliminate duplication of survey activity and to reduce the workload imposed on survey respondents. Data available through other agencies of the federal government, such as the Department of Labour and Statistics Canada, were utilized to produce data on operational classes, university teachers and others. Reciprocally, data collected by the Bureau have, on request and with the concurrence of survey respondents, been made available to agencies of other governments for use in their surveys.

L12. Le Bureau a continué à développer ses méthodes d'établissement du prix de revient des avantages prévus dans les conventions collectives et, sur l'invitation d'organismes professionnels du secteur privé et du secteur public, il a consacré passablement de temps à l'explication de la méthodologie et de l'objet du travail de recherche mené au sein de la direction dans l'évaluation des coûts et des avantages de la négociation collective.

L13. De plus, il a commencé un certain nombre d'études spéciales à la demande de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Il a presque terminé l'étude de la mesure de la productivité dans le secteur public et il a commencé l'établissement d'un index des sentences arbitrales rendues aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Pendant l'année la Direction de la recherche a donné plusieurs communications sur différents aspects de son programme à des organismes de la fonction publique et de l'extérieur.

L14. Au cours de l'année, le Bureau a publié des mises à jour 1967-1975 de ses rapports «Tendances et caractéristiques des salaires dans les organismes du secteur privé et autres organismes» et «Tendances des taux de traitement dans la fonction publique du Canada».

#### DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

L15. Comme par le passé, le Bureau a servi de centre de consultation et d'information pour le volume croissant de demandes de renseignements et d'enquêtes provenant à la fois des services de l'État et des organismes privés au sujet des traitements et de la classification dans la fonction publique fédérale. Il a également continué à publier les données salariales qu'il recueille au sujet des fonctionnaires fédéraux pour les besoins des négociations collectives. En remplissant cet aspect de son mandat, le Bureau a presque exclusivement compté sur les données provenant des systèmes informatisés d'information sur le personnel des employeurs qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

#### ACCORDS DE COLLABORATION

L16. Dans tous ses secteurs d'activité, le Bureau a continué ses efforts en vue d'éviter le double emploi et de réduire la charge de travail imposée aux répondants. Il a par exemple mis à profit des données d'autres organismes fédéraux comme le ministère du Travail et Statistique Canada pour produire des rapports sur les classes d'employés de la catégorie de l'exploitation, les professeurs d'université et autres. De la même façon, sur demande et avec l'approbation des répondants, le Bureau a mis ses données à la disposition d'organismes provinciaux pour qu'ils puissent les utiliser dans leurs enquêtes.

L17. The Bureau continued to co-operate closely with provincial governments in the area of compensation. Co-operative surveys are arranged whenever feasible and provincial officers are invited to participate in some of the Bureau's surveys. For purposes of discussion and the exchange of views and information, the Bureau disseminates information and serves as a point of contact among the provincial and territorial government agencies involved in surveys or research on pay, working conditions and related matters. In this context, the Bureau participated in the May 1975 seminar hosted by the Alberta Government to which were invited representatives of agencies of the federal and provincial governments with responsibilities in the areas of compensation, classification and staff relations.

#### SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU, APRIL 1, 1975 TO MARCH 31, 1976

L18. During the year the Bureau issued 165 formal reports, of which 47 related to the Public Service of Canada and 118 to employment outside the service. Most of the latter were classified as "Restricted" (not for publication or redistribution) or as "Confidential" (not to be published, and for use in recipient organizations by only those officials concerned with salary and wage administration). The majority of Bureau reports are issued in separate English and French editions and the totals given in the following summary include both.

L19. Reports generally presented either industry or public service data for a class or classes related to the separate occupational groups which form the basis of the public service classification, pay and collective bargaining system. In most cases, data were presented on industrial, regional and metropolitan bases as well as for Canada as a whole, and various statistical measures were used. Where possible, information was included on future rates of pay provided in collective agreements.

L20. Reports issued during the year are grouped under nine major headings:

#### AUTOCODS

6

Reports from this survey were issued for March and August 1975, covering engineers, research scientists, computer

L17. Le Bureau a continué à collaborer étroitement avec les gouvernements provinciaux dans le domaine de la rémunération. Toutes les fois que c'est possible, le Bureau organise des enquêtes communes et invite des fonctionnaires provinciaux à participer à certaines de ces enquêtes. Le Bureau sert de point central de contact pour la diffusion de l'information, les discussions ainsi que l'échange de vues et de renseignements entre les organismes provinciaux et territoriaux intéressés aux enquêtes ou aux recherches sur les traitements, les conditions de travail et autres questions connexes. Dans ce contexte, le Bureau a participé au colloque de mai 1975 tenu sous les auspices du gouvernement de l'Alberta, auquel étaient invités les représentants des organismes fédéraux et provinciaux qui ont des responsabilités dans les domaines de la rémunération, de la classification et des relations du travail.

#### RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS: DU 1<sup>er</sup> AVRIL 1975 AU 31 MARS 1976

L18. Au cours de l'année, le Bureau a publié 165 rapports officiels, dont 47 avaient trait à la fonction publique fédérale et 118 à l'emploi à l'extérieur de la fonction publique fédérale. La plupart de ces derniers portent la mention «diffusion restreinte» (non destinés à la publication ou à la redistribution) ou «confidentiel» (non destinés à la publication et réservés, au sein des organismes qui les reçoivent, aux personnes directement intéressées à l'administration des salaires et des traitements). La majorité des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les totaux qui figurent dans le résumé ci-dessous comprennent les deux versions.

L19. Les rapports présentent en général, soit à l'égard du secteur privé, soit à l'égard de la fonction publique, des données sur une classe ou un groupe de classes se rattachant à chacun des groupes professionnels sur lesquels repose le système de classification, de rémunération, et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, la présentation des données se fait par activité économique, par région et par zone métropolitaine aussi bien que pour tout le Canada, et fait appel à différentes mesures statistiques. Lorsque c'est possible, des renseignements sur les futurs taux de traitement prévus dans les conventions collectives sont inclus.

L20. Les rapports publiés au cours de l'année se subdivisent en neuf grandes catégories:

#### AUTOCODS

6

Les rapports de cette enquête ont été publiés en mars et en août 1975 et touchent les ingénieurs, les chercheurs



systems administrators, financial administrators, draftsmen, data processors, clerks, secretaries, stenographers and typists, labourers and stationary engineers.

#### SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL

25

Various occupations of this category were surveyed by the Bureau and information was presented for eleven of them in 25 reports.

#### HEALTH SERVICES

2

There was no general field survey of health classes in 1975-1976 but two reports, covering nurses and the hospital services group, were issued, based on data from the wage rate survey of the Department of Labour.

#### ADMINISTRATIVE

19

Six occupations from the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support Categories were surveyed and data presented in 12 reports. Reports on five of these occupations were updated later in the period at the request of the parties to bargaining in the federal public service. In addition, reports were produced for computer systems administrators and selected office classes, based on data from the 1974 wage rate survey.

#### TECHNICAL

20

Eight classes of the technical category were covered in the July 1st Bureau survey and seventeen reports issued. Three more reports were based on data from the 1974 wage rate survey.

#### OPERATIONAL

16

Reports on rates of pay and conditions of employment for provincial and municipal police forces resulted from a Bureau survey. The 1974 wage rate survey provided data for ten reports on eight occupational groups of this category.

#### EMPLOYEE BENEFITS

6

The main report on benefits issued this year was a special highlights report "Employee Benefits and Conditions of

scientifiques, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les spécialistes du traitement mécanique des données, les commis, les secrétaires, les sténographes, les dactylographes, les manœuvres et les mécaniciens de machines fixes.

#### SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

25

Le Bureau a enquêté sur divers groupes de cette catégorie et a présenté des renseignements à l'égard de 11 d'entre eux dans 25 rapports.

#### SERVICES DE SANTÉ

2

Le Bureau n'a pas fait d'enquête générale sur place sur les classes des employés des services de santé en 1975-1976, mais il a publié deux rapports fondés sur l'enquête salariale du ministère du Travail touchant les infirmières et le groupe des services hospitaliers.

#### ADMINISTRATION

19

Le Bureau a enquêté sur six groupes professionnels des catégories de l'administration et du service extérieur, et du soutien administratif, et a publié des données à leur sujet dans 12 rapports. Les rapports sur cinq de ces groupes ont été mis à jour plus tard dans l'année à la demande des parties à la négociation dans la fonction publique fédérale. En outre, des rapports ont été produits pour les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs et pour certaines classes d'employés de bureau; ils étaient fondés sur des données extraites de l'enquête sur les taux de traitement effectuée en 1974.

#### TECHNIQUE

20

Huit classes de la catégorie technique ont fait l'objet de l'enquête du 1<sup>er</sup> juillet, et le Bureau a publié 17 rapports. Trois autres rapports ont été fondés sur des données extraites de l'enquête sur les taux de traitement effectuée en 1974.

#### EXPLOITATION

16

Le Bureau a fait une enquête et publié des rapports sur les taux de traitement et les conditions d'emploi des membres des corps de police provinciaux et municipaux. L'enquête sur les taux de traitement de 1974 a servi à dix rapports sur huit groupes professionnels de cette catégorie.

#### AVANTAGES SOCIAUX

6

Le principal rapport sur les avantages sociaux publié cette année a été un rapport spécial récapitulatif «Avantages



Employment in Canada”, based on data from the survey of December 1, 1973.

PUBLIC SERVICE DATA 47

These reports, covering some classes in five different categories of job classifications, provide information on the Public Service of Canada for bargaining agents, the Treasury Board and separate employers. Included is the “Composition of the Public Service of Canada”, issued on an annual basis, and “Benefit Usage in the Public Service”, issued every two years. Rates of pay in the federal public service continue to interest provincial and municipal governments and private employers, and detailed information is regularly provided by letter in response to specific requests.

OTHER 24

A number of other reports were issued during the year. Some of these were new reports in established series, such as Executive Compensation, Analysis of Canadian Public Service Collective Agreements, Trends in Rates of Pay, etc. In addition, reports on new topics were published, including:

- Pay Research Bureau — An Overview
- Total Compensation — An Exploratory Study
- Salary Histories and Selected Conditions of Employment, Canadian Airline Pilots, July 1, 1975.

sociaux et conditions d'emploi au Canada» fondé sur les données extraites de l'enquête du 1<sup>er</sup> décembre 1973.

DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE 47

Ces rapports, relatifs à des classes des cinq catégories professionnelles, présentent des données sur la fonction publique du Canada à l'intention des agents négociateurs, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ils comprennent notamment le rapport intitulé «Composition de la Fonction publique du Canada» publié annuellement et le rapport «Utilisation des avantages dans la Fonction publique» publié tous les deux ans. Les taux de traitement en vigueur dans la fonction publique du Canada intéressent toujours les gouvernements provinciaux, les administrations municipales et les employeurs du secteur privé; le Bureau leur fournit régulièrement par lettre des renseignements détaillés sur demande.

AUTRES 24

Un certain nombre d'autres rapports sont parus au cours de l'année. Certains d'entre eux étaient de nouveaux rapports dans des séries établies, telles la rémunération du personnel de direction, l'analyse des conventions collectives dans la fonction publique du Canada, les tendances des taux de traitement, etc. De plus, des rapports ont été publiés sur des nouveaux sujets dont:

- le Bureau de recherches sur les traitements—une rétrospective
- Rémunération globale—étude explorative
- Salary Histories and Selected Conditions of Employment, Canadian Airline Pilots, July 1, 1975



## M. APPRECIATION

The Board has appreciated the cooperation it has had during the year from the representatives of employers and employees in various proceedings and in its operations generally. The Board's effectiveness in fulfilling its third party role is naturally highly dependent on such cooperation. On behalf of the Pay Research Bureau the Board acknowledges with thanks the vital cooperation of the many enterprises and organizations in both the private and the public sectors in providing information on pay rates and terms of employment to the Bureau. This information permits the Bureau to furnish the parties to bargaining with a common, objectively gathered and presented body of facts on pay rates and working conditions in a wide range of enterprises across Canada. Finally, the Board wishes to commend the members of its immediate staff as well as the staff of the Pay Research Bureau for their consistently capable contribution over the year.

## M. REMERCIEMENTS

La Commission est très heureuse de la collaboration qu'elle a obtenue des représentants des employeurs et des employés dans diverses procédures et dans ses activités en général au cours de l'année. Naturellement, le bon accomplissement de son rôle de tierce partie dépend énormément de cette collaboration. Au nom du Bureau de recherches sur les traitements, la Commission tient à remercier les nombreuses entreprises et les nombreux organismes des secteurs public et privé qui ont apporté une aide indispensable au Bureau en lui fournissant des renseignements sur les taux de traitement et les conditions d'emploi. Ces renseignements permettent à ce dernier de présenter aux parties à la négociation un ensemble de faits, rassemblés et présentés objectivement, sur les taux de traitement et les conditions de travail en vigueur dans une grande variété d'entreprises situées partout au Canada. Enfin, la Commission tient à faire l'éloge des membres de son personnel immédiat autant que du personnel du Bureau de recherches sur les traitements pour leur contribution et la compétence dont ils ont sans cesse fait preuve au cours de l'année.





## APPENDIX

---

## APPENDICE

**APPENDIX**  
**SOME STATISTICAL TABLES**

**List of Tables**

Table 1	Bargaining Units and Bargaining Agents
Table 2	Dispute Resolution Process
Table 3	Alterations in Dispute Process Specification, 1967-76
Table 4	Bargaining Units Specifying Conciliation Board Process
Table 5	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
Table 6	Disputes Referred to and Awards Issued by Arbitration Tribunal, 1975-76
Table 7	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
Table 8	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
Table 9	Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category: Separate Employers
Table 10	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
Table 11	Adjudication: References and Applications 1967-76
Table 12	Conciliation, Mediation, Examination

Note: Statistical data relating to 1975-76 are as of March 31, 1976. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

## APPENDICE

### QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES

#### Liste des tableaux

Tableau 1	Unités de négociation et agents négociateurs
Tableau 2	Méthode de règlement des différends
Tableau 3	Modifications de la méthode de règlement des différends, 1967-1976
Tableau 4	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation
Tableau 5	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
Tableau 6	Différends portés devant un Tribunal d'arbitrage et décisions rendues par ce dernier, 1975-1976
Tableau 7	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
Tableau 8	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
Tableau 9	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par employeur et par catégorie (employeurs distincts)
Tableau 10	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
Tableau 11	Arbitrage des griefs: renvois et demandes, 1967-1976
Tableau 12	Conciliation, médiation, examen
Remarque:	Les données statistiques relatives à l'année 1975-1976 datent du 31 mars 1976. Les données qui ont trait au nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En partie à cause de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la loi, le nombre des employés peut différer du nombre qui figure dans d'autres rapports statistiques sur les fonctionnaires fédéraux.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

A.P.O.C.	Association of Postal Officials of Canada
C.A.T.C.A.	Canadian Air Traffic Control Association
C.G.A.U.	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
C.M.S.G.	Canadian Merchant Service Guild
C.P.A.	Canadian Postmasters' Association
C.U.P.W.	Canadian Union of Postal Workers
E.S.S.A.	Economists, Sociologists and Statisticians' Association
F.G.D.T.L.C.	Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council
I.B.E.W.	International Brotherhood of Electrical Workers (Local 2228)
L.C.U.C.	Letter Carriers' Union of Canada
P.A.F.S.O.	Professional Association of Foreign Service Officers
P.I.P.S.	Professional Institute of the Public Service of Canada
P.S.A.C.	Public Service Alliance of Canada
R.C.E.A.	Research Council Employees Association
S.G.C.T.	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

### EMPLOYERS

D.R.B.	Defence Research Board
N.C.P.C.	Northern Canada Power Commission
N.F.B.	National Film Board
N.R.C.	National Research Council of Canada
T.B.	Treasury Board

### MISCELLANEOUS

S	Supervisory
NS	Non-Supervisory



## ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

### AGENTS NÉGOCIATEURS

A.C.C.T.A.	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
A.C.M.P.	Association canadienne des maîtres de poste
A.E.C.R.	Association des employés du Conseil de recherches
A.E.S.S.	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A.F.P.C.	Alliance de la Fonction publique du Canada
A.O.P.C.	Association des officiers des Postes du Canada
A.P.A.S.E.	Association professionnelle des agents du service extérieur
C.M.T.C.M.G.F.	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement fédéral
C.U.A.G.	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
F.I.O.E.	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
G.M.M.C.	Gilde de la marine marchande du Canada
I.P.S.P.	Institut professionnel du Service public du Canada
S.G.C.T.	Syndicat général du cinéma et de la télévision
S.P.C.	Syndicat des postiers du Canada
U.F.C.	Union des facteurs du Canada

### EMPLOYEURS

C.E.N.C.	Commission d'énergie du Nord canadien
C.N.R.	Conseil national de recherches du Canada
C.R.D.	Conseil de recherches pour la Défense
C.T.	Conseil du Trésor
O.N.F.	Office national du film

### DIVERS

S	Surveillants
NS	Non surveillants

TABLE 1  
Bargaining Units and Bargaining Agents  
in the Public Service of Canada  
(Treasury Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Aircraft Operations	
Architecture	
Biological Science	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Library Science	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Translation	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional – Supervisory	
– Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters – Supervisory	
– Non-Supervisory	
General Labour & Trades – Supervisory	
– Non-Supervisory	
General Services – Supervisory	
– Non-Supervisory	

TABLEAU 1  
Unités de négociation et agents négociateurs  
au sein de la Fonction publique du Canada  
(Employeur: le Conseil du Trésor)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Actuariat	Institut professionnel du Service public du Canada
Agriculture	
Architecture	
Art dentaire	
Bibliothéconomie	
Chimie	
Commerce	
Droit	
Ergothérapie et physiothérapie	
Génie et arpentage	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Mathématiques	
Médecine	
Médecine vétérinaire	
Météorologie	
Navigation aérienne	
Pharmacie	
Psychologie	
Recherche historique	
Recherche scientifique	
Réglementation scientifique	
Sciences biologiques	
Sciences domestiques	
Sciences forestières	
Sciences infirmières	
Sciences physiques	
Service scientifique de la défense	
Service social	
Traduction	
Achats et approvisionnements	Alliance de la Fonction publique du Canada
Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes — surveillants	
— non surveillants	
Commis ambulants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipages de navire — surveillants	
— non surveillants	
Gardiens de phares — surveillants	
— non surveillants	
Gestion de l'exécution	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manœuvres et hommes de métier — surveillants	
— non surveillants	

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation – Supervisory – Non-Supervisory	
Hospital Services – Supervisory – Non-Supervisory	
Information Services	
Lightkeepers – Supervisory – Non-Supervisory	
Office Equipment Operations	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations – Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Radio Operation	
Railway Mail Clerks	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Ships Crews – Supervisory – Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Telephone Operation	
Welfare Programmes	
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Postal Operations – Supervisory	Association of Postal Officials of Canada
Postal Operations (Letter Carriers)	Letter Carriers Union of Canada
Postal Operations (Postal Clerks)	Canadian Union of Postal Workers
Revenue Postal Operations	Canadian Postmasters' Association
Printing Operations – Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair	Federal Government Dockyards, Trades & Labour Council
Economics, Sociology & Statistics	Economists, Sociologists and Statisticians' Association

(National Film Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
Technical Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision



<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers — surveillants	
— non surveillants	
Programmes de bien-être social	
Radiotélégraphie	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels — surveillants	
— non surveillants	
Services d'information	
Services d'imprimerie — surveillants	
Services divers — surveillants	
— non surveillants	
Services hospitaliers — surveillants	
— non surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Téléphonistes	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle du trafic aérien	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Manutention du courrier — surveillants	Association des officiers des Postes du Canada
Manutention du courrier (facteurs)	Union des facteurs du Canada
Manutention du courrier (commis postaux)	Syndicat des postiers du Canada
Bureaux de poste à commission	Association canadienne des maîtres de poste
Services d'imprimerie — non surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement fédéral
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

(Employeur: l'Office national du film)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel du Service public du Canada
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(National Research Council as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	Research Council Employee's Association
Translation	
Administrative Services	
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category – supervisory	
– non-supervisory	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Technical Category	

(Northern Canada Power Commission as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category – Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada

(Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
– operators	
– non-operators	
Operational Category	
Technical Category	

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Services d'information	Institut professionnel du Service public du Canada
Bibliothéconomie	
Chargés de recherches et agents du Conseil de recherches	
Traduction	Association des employés du Conseil de recherches
Services administratifs	
Commis et mécanographie	
Gestion des syntèses d'ordinateurs	
Traitement mécanique des données	
Catégorie de l'exploitation — surveillants	
— non surveillants	
Achat et approvisionnement	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Catégorie technique	

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation – non surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif	
– opérateurs	
– non-opérateurs	
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

TABLE 2  
Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number of employees in certified bargaining units	Number of Bargaining Units by Dispute Resolution Process	
		Arbitration	Conciliation Board
Public Service Alliance of Canada	166,685	31	18
Professional Institute of the Public Service	17,293	23	11
Research Council Employees' Association	1,821	9	
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,441	1	
Syndicat Général du cinéma et de la télévision	367	1	
Letter Carriers' Union of Canada	16,702		1
Canadian Union of Postal Workers	23,000		1
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,239		1
Canadian Air Traffic Control Association	2,164		1
Professional Association of Foreign Service Officers	961	1	
Association of Postal Officials of Canada	3,600	1	
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council	2,606		1
Canadian Postmasters' Association	8,211		1
Canadian Merchant Service Guild	1,214	1	
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	2,917		1
TOTAL	251,221	68	36



TABLEAU 2  
Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation accréditées	Nombre d'unités de négociation par méthode de règlement des différends	
		Arbitrage	Conciliation
Alliance de la Fonction publique du Canada	166,685	31	18
Institut professionnel du Service public du Canada	17,293	23	11
Association des employés du Conseil de recherches	1,821	9	
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2,441	1	
Syndicat général du cinéma et de la télévision	367	1	
Union des facteurs du Canada	16,702		1
Syndicat des postiers du Canada	23,000		1
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1,239		1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2,164		1
Association professionnelle des agents du Service extérieur	961	1	
Association des officiers des postes du Canada	3,600	1	
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement fédéral	2,606		1
Association canadienne des maîtres de poste	8,211		1
Gilde de la marine marchande du Canada	1,214	1	
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2,917		1
TOTAL	251,221	68	36

TABLE 3  
Alterations in Dispute Process Specification (1967-76)

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Al- ter- ation*
1970-71			
Communications	900	PSAC-TB	A to C
Communications	47	RCEA-NRC	C to A
Education	2,150	PSAC-TB	A to C
1971-72			
Scientific & Prof. Category all employees except defence scientific service officers	9	PIPS-DRB	C to A
Heating, Power and Stationary Plant Operation	S-593	PSAC-TB	A to C
	NS-2334	PSAC-TB	A to C
Firefighters	S-239	PSAC-TB	A to C
	NS-1196	PSAC-TB	A to C
General Labour and Trades	S-1853	PSAC-TB	A to C
	NS-19856	PSAC-TB	A to C
Operational Category Non-Supervisory	629	PSAC-DRB	A to C
1972-73			
Communications	900	PSAC-TB	C to A
Revenue Postal Operations	11,163	CPA-TB	A to C
1973-74			
Radio Operations	1,148	PSAC-TB	C to A
Veterinary Science	458	PIPS-TB	A to C
Translation	316	PIPS-TB	A to C
Firefighters	S-239	PSAC-TB	C to A
	NS-1196	PSAC-TB	C to A
1974-75			
Scientific Research	1,503	PIPS-TB	A to C
Primary Products Inspection	1,862	PSAC-TB	A to C
Operational Category non-supervisory	158	PSAC-NCPC	A to C
Nursing	2,146	PIPS-TB	A to C
Communications	852	PSAC-TB	A to C
1975-76			
Radio Operation	1,082	PSAC-TB	A to C
Meteorology	506	PIPS-TB	A to C
Aircraft Operations	338	PIPS-TB	A to C
Research Officers and Research Council Officers	848	PIPS-NRC	A to C
Operational Category National Film Board	73	PSAC-TB	A to C
Photography	204	PSAC-TB	A to C
Clerical and Regulatory	46,406	PSAC-TB	A to C
Programme Administration	20,715	PSAC-TB	A to C
Data Processing	2,843	PSAC-TB	A to C
Occupational and Physical Therapy	62	PIPS-TB	A to C
Scientific Regulation	485	PIPS-TB	A to C
Psychology	84	PIPS-TB	A to C
Social Work	152	PIPS-TB	A to C
Engineering and Scientific Support	7,521	PSAC-TB	A to C

\*A - arbitration  
C - conciliation board

TABLEAU 3  
Modifications de la méthode de règlement des différends (1967-1976)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modi- fica- tions*
1970-1971			
Communications	900	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Communications	47	A.E.C.P.-C.N.R.	C à A
Enseignement	2,150	A.F.P.C.-C.T.	A à C
1971-1972			
Catégorie scientifique et professionnelle, tous les employés autres que les agents du service scientifique de la défense	9	I.P.S.P.-C.R.D.	C à A
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	S-593	A.F.P.C.-C.T.	A à C
	NS-2,334	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Pompiers	S-239	A.F.P.C.-C.T.	A à C
	NS-1,196	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Manœuvres et hommes de métier	S-1,853	A.F.P.C.-C.T.	A à C
	NS-19,856	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Catégorie de l'exploitation, non surveillants	629	A.F.P.C.-C.R.D.	A à C
1972-1973			
Communications	900	A.F.P.C.-C.T.	C à A
Bureaux de poste à commission	11,163	A.C.M.P.-C.T.	A à C
1973-1974			
Radiotélégraphie	1,148	A.F.P.C.-C.T.	C à A
Médecine vétérinaire	458	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Traduction	316	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Pompiers	S-239	A.F.P.C.-C.T.	C à A
	NS-1,196	A.F.P.C.-C.T.	C à A
1974-1975			
Recherche scientifique	1,503	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Inspection des produits primaires	1,862	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Catégorie de l'exploitation, non surveillants	158	A.F.P.C.-C.E.N.C.	A à C
Sciences infirmières	2,146	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Communications	852	A.F.P.C.-C.T.	A à C
1975-1976			
Radiotélégraphie	1,082	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Météorologie	506	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Navigation aérienne	338	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Les employés chargés de recherches et les agents du Conseil de recherches	848	I.P.S.P.-C.N.R.	A à C
Catégorie de l'exploitation Office national du film	73	A.F.P.C.-O.N.F.	A à C
Photographie	204	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Commis aux écritures et aux règlements	46,406	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Gestion de l'exécution	20,715	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Traitement mécanique des données	2,843	A.F.P.C.-C.T.	A à C
Ergothérapie et physiothérapie	62	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Réglementation scientifique	485	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Psychologie	84	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Service social	152	I.P.S.P.-C.T.	A à C
Soutien technologique et scientifique	7,521	A.F.P.C.-C.T.	A à C

\*A - Arbitrage  
C - Conciliation

TABLE 4  
Bargaining Units Specifying Conciliation Board Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Aircraft Operations	338	PIPS
Education	3,415	PSAC
Ship Repair	2,606	FGDTLC
Printing Operations - Non-Supervisory	1,239	CGAU
Air Traffic Control	2,164	CATCA
Ships Crews - Supervisory	507	PSAC
Ships Crews - Non-Supervisory	2,490	PSAC
Electronics	2,917	IBEW (Local 2228)
General Labour & Trades – Supervisory	3,114	PSAC
General Labour & Trades – Non-Supervisory	15,809	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation – Supervisory	189	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation – Non-Supervisory	2,820	PSAC
Radio Operation	1,082	PSAC
Meteorology	506	PIPS
Photography	204	PSAC
Revenue Postal Operations	8,211	CPA
Veterinary Science	549	PIPS
Translation	1,064	PIPS
Primary Products Inspection	2,629	PSAC
Postal Operations (Letter Carriers)	16,702	LCUC
Postal Operations (Postal Clerks)	23,000	CUPW
Nursing	1,905	PIPS
Scientific Research	2,004	PIPS
Scientific Regulation	485	PIPS
Communications	858	PSAC
Clerical and Regulatory	46,406	PSAC
Occupational and Physical Therapy	62	PIPS
Programme Administration	20,715	PSAC
Data Processing	2,843	PSAC
Operational Category, Non-Supervisory		
Northern Canada Power Commission	166	PSAC
Research Officers and Research Council Officers, National Research Council	848	PIPS
Operational Category – National Film Board	73	PSAC
Operational Category – Communications Security Establishment, Department of National Defence	16	PSAC
Psychology	84	PIPS
Social Work	152	PIPS
Engineering and Scientific Support	7,521	PSAC
	<u>175,693</u>	



TABLEAU 4  
Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Navigation aérienne	338	I.P.S.P.
Enseignement	3,415	A.F.P.C.
Réparation des navires	2,606	C.M.T.C.M.G.F.
Services d'imprimerie	1,239	C.U.A.G.
Contrôle du trafic aérien	2,164	A.C.C.T.A.
Équipages de navires – surveillants	507	A.F.P.C.
Équipages de navires – non surveillants	2,490	A.F.P.C.
Électronique	2,917	F.I.O.E. (section locale 2228)
Manœuvres et hommes de métiers – surveillants	3,114	A.F.P.C.
Manœuvres et hommes de métiers – non surveillants	15,809	A.F.P.C.
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes – surveillants	189	A.F.P.C.
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes – non surveillants	2,820	A.F.P.C.
Radiotélégraphie	1,082	A.F.P.C.
Météorologie	506	I.P.S.P.
Photographie	204	A.F.P.C.
Bureaux de poste à commission	8,211	A.C.M.P.
Médecine vétérinaire	549	I.P.S.P.
Traduction	1,064	I.P.S.P.
Inspection des produits primaires	2,629	A.F.P.C.
Manutention du courrier (facteurs)	16,702	U.F.C.
Manutention du courrier (commis des postes)	23,000	S.P.C.
Sciences infirmières	1,905	I.P.S.P.
Recherche scientifique	2,004	I.P.S.P.
Réglementation scientifique	485	I.P.S.P.
Communications	858	A.F.P.C.
Commis aux écritures et aux règlements	46,406	A.F.P.C.
Ergothérapie et physiothérapie	62	I.P.S.P.
Gestion de l'exécution	20,715	A.F.P.C.
Traitement mécanique des données	2,843	A.F.P.C.
Catégorie de l'exploitation – non surveillants	166	A.F.P.C.
Commission de l'énergie du Nord canadien		A.F.P.C.
Les employés chargés de recherches et les agents du Conseil de recherches, Conseil national de recherches	848	I.P.S.P.
Catégorie de l'exploitation – Office national du film	73	A.F.P.C.
Catégorie de l'exploitation – Centre de sécurité des télé- communications, ministère de la Défense nationale	16	A.F.P.C.
Psychologie	84	I.P.S.P.
Service social	152	I.P.S.P.
Soutien technologique et scientifique	7,521	A.F.P.C.
	175,693	

TABLE 5  
Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Actuarial Science	22	PIPS
Agriculture	322	PIPS
Architecture	311	PIPS
Biological Science	755	PIPS
Chemistry	397	PIPS
Defence Scientific Service	409	PIPS
Dentistry	65	PIPS
Engineering and Land Survey	2,096	PIPS
Forestry	108	PIPS
Home Economics	63	PIPS
Historical Research	244	PIPS
Law	32	PIPS
Library Science	388	PIPS
Mathematics	120	PIPS
Medicine	289	PIPS
Physical Science	507	PIPS
Pharmacy	85	PIPS
Commerce	1,412	PIPS
Computer Systems Administration	1,843	PIPS
Economics, Sociology, & Statistics	2,441	ESSA
Auditing	2,457	PSAC
Administrative Services	4,239	PSAC
Financial Administration	1,386	PSAC
Information Services	817	PSAC
Purchasing and Supply	1,228	PSAC
Welfare Programmes	1,565	PSAC
Drafting and Illustration	2,049	PSAC
Educational Support	226	PSAC
General Technical	1,563	PSAC
Social Science Support	1,365	PSAC
Technical Inspection	1,196	PSAC
Office Equipment Operations	683	PSAC
Secretarial, Stenographic, Typing	12,499	PSAC
Telephone Operation	302	PSAC
Correctional – Supervisory	155	PSAC
– Non-Supervisory	3,367	PSAC
Firefighters – Supervisory	124	PSAC
– Non-Supervisory	1,387	PSAC
General Services – Supervisory	1,912	PSAC
– Non-Supervisory	11,279	PSAC
Hospital Services – Supervisory	363	PSAC
– Non-Supervisory	3,799	PSAC
Lightkeepers – Supervisory	251	PSAC
– Non-Supervisory	292	PSAC
Printing Operations – Supervisory	83	PSAC
Railway Mail Clerks	104	PSAC
Foreign Affairs	961	PAFSO
Ships Officers	1,214	CMSG
Postal Operations – Supervisory	3,600	APOC

TABLEAU 5  
Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Actuariat	22	I.P.S.P.
Agriculture	322	I.P.S.P.
Architecture	311	I.P.S.P.
Sciences biologiques	755	I.P.S.P.
Chimie	397	I.P.S.P.
Service scientifique de la défense	409	I.P.S.P.
Art dentaire	65	I.P.S.P.
Génie et arpentage	2,096	I.P.S.P.
Sciences forestières	108	I.P.S.P.
Sciences domestiques	63	I.P.S.P.
Recherche historique	244	I.P.S.P.
Droit	32	I.P.S.P.
Bibliothéconomie	388	I.P.S.P.
Mathématiques	120	I.P.S.P.
Médecine	289	I.P.S.P.
Sciences physiques	507	I.P.S.P.
Pharmacie	85	I.P.S.P.
Commerce	1,412	I.P.S.P.
Gestion des systèmes d'ordinateurs	1,843	I.P.S.P.
Économie, sociologie et statistique	2,441	A.E.S.S.
Vérification	2,457	A.F.P.C.
Services administratifs	4,239	A.F.P.C.
Gestion des finances	1,386	A.F.P.C.
Services d'information	817	A.F.P.C.
Achat et approvisionnement	1,228	A.F.P.C.
Programmes de bien-être social	1,565	A.F.P.C.
Dessin et illustrations	2,049	A.F.P.C.
Soutien de l'enseignement	226	A.F.P.C.
Techniciens divers	1,563	A.F.P.C.
Soutien des sciences sociales	1,365	A.F.P.C.
Inspection technique	1,196	A.F.P.C.
Mécanographie	683	A.F.P.C.
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12,499	A.F.P.C.
Téléphonistes	302	A.F.P.C.
Services correctionnels – surveillants	155	
– non surveillants	3,367	A.F.P.C.
Pompiers – surveillants	124	A.F.P.C.
– non surveillants	1,387	A.F.P.C.
Services divers – surveillants	1,912	A.F.P.C.
– non surveillants	11,279	A.F.P.C.
Services hospitaliers – surveillants	363	A.F.P.C.
– non surveillants	3,799	A.F.P.C.
Gardiens de phare – surveillants	251	A.F.P.C.
– non surveillants	292	A.F.P.C.
Services d'imprimerie – surveillants	83	A.F.P.C.
Commis ambulants	104	A.F.P.C.
Affaires extérieures	961	A.P.A.S.E.
Officiers de navire	1,214	G.M.M.C.
Manutention du courrier – surveillants	3,600	A.O.P.C.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Film Board as Employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	129	PIPS
Administrative Support Category	216	PSAC
Technical Category	367	SGCT
<i>National Research Council as Employer</i>		
Library Science	49	PIPS
Information Services	32	PIPS
Translation	6	PIPS
Administrative Services	37	RCEA
Computer Systems Administration	54	RCEA
Purchasing and Supply	0	RCEA
Technical Category	977	RCEA
Clerical and Office Equipment	324	RCEA
Data Processing	19	RCEA
Secretarial, Stenographic, Typing	111	RCEA
Operational Category — Supervisory	37	RCEA
— Non-Supervisory	262	RCEA
<i>Communications Security Establishment</i>		
<i>Department of National Defence as Employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	301	PSAC
Technical Category	68	PSAC
Administrative Support Category Certain Employees (Operators)	48	PSAC
Administrative Support Category Certain Employees (Non-Operators)	116	PSAC
	<u>75,528</u>	



Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: l'Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	129	I.P.S.P.
Catégorie du soutien administratif	216	A.F.P.C.
Catégorie technique	367	S.G.C.T.
<i>Employeur: le Conseil national de recherches</i>		
Bibliothéconomie	49	I.P.S.P.
Services d'information	32	I.P.S.P.
Traduction	6	I.P.S.P.
Services administratifs	37	A.E.C.R.
Gestion des systèmes d'ordinateurs	54	A.E.C.R.
Achat et approvisionnement	0	A.E.C.R.
Catégorie technique	977	A.E.C.R.
Commis et mécanographie	324	A.E.C.R.
Traitement mécanique des données	19	A.E.C.R.
Secrétariat, sténographie, dactylographie	111	A.E.C.R.
Catégorie de l'exploitation – surveillants	37	A.E.C.R.
– non surveillants	262	A.E.C.R.
<i>Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	301	A.F.P.C.
Catégorie technique	68	A.F.P.C.
Catégorie du soutien administratif, certains employés (opérateurs)	48	A.F.P.C.
Catégorie du soutien administratif, certains employés (non-opérateurs)	116	A.F.P.C.
	75,528	

TABLE 6  
Disputes Referred to and Awards Issued by Arbitration Tribunal, 1975-76

Bargaining Unit	Bargain- ing Agent	Employer	Settled with Assistance of Mediator or Con- ciliator	Disposition	
				Arbitral Award	Carried to Next Fiscal Year
Hospital Services Group (Supervisory and Non-Supervisory)	PSAC*	TB		X	
Firefighters Group (Supervisory and Non-Supervisory)	PSAC*	TB		X	
Lightkeepers Group (Supervisory and Non-Supervisory)	PSAC*	TB		X	
Architecture & Town Planning Group <sup>1</sup>	PIPS*	TB	X		
Operations Category (Supervisory)	RCEA*	NRC			
Forestry Group	PIPS*	TB		X	
Biological Sciences Group	PIPS*	TB		X	
Agriculture Group	PIPS*	TB		(pending at year end)	
Printing Operations Group (Supervisory) <sup>2</sup>	PSAC	TB*			
Chemistry Group	PIPS*	TB			X
Defence Scientific Service Group	PIPS	TB*			X

\*Indicates the party requesting arbitration

<sup>1</sup>See paragraph F2, above

<sup>2</sup>Reference being held in abeyance pending result of ratification vote on tentative agreement

TABLE 7  
Managerial or Confidential Exclusions, By Category  
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific and Professional	28	20,273	2,793	13.78
Administrative and Foreign Services	10	35,230	8,014	22.75
Technical	13	24,468	772	3.16
Administrative Support	6	63,591	8,216	12.92
Operational	24	103,403	558	.54
Total	81	246,965	20,353	8.24

**TABLEAU 6**  
Différends portés devant le Tribunal d'arbitrage et décisions rendues  
par ce dernier, 1975-1976

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Règlement du différend	
				Décision arbitrale	Affaire reportée à l'année financière suivante
Groupe: services hospitaliers (surveillants et non surveillants)	A.F.P.C.*	C.T.		X	
Groupe: pompiers (surveillants et non surveillants)	A.F.P.C.*	C.T.		X	
Groupe: gardiens de phare (surveillants et non surveillants)	A.F.P.C.*	C.T.		X	
Groupe: architecture et urbanisme <sup>1</sup>	I.P.S.P.*	C.T.			
Catégorie de l'exploitation (surveillants)	A.E.C.R.*	C.N.R.	X		
Groupe: sciences forestières	I.P.S.P.*	C.T.		X	
Groupe: sciences biologiques	I.P.S.P.*	C.T.		X	
Groupe: agriculture	I.P.S.P.*	C.T.			(en délibéré à la fin de l'année)
Groupe: services d'imprimerie (surveillants) <sup>2</sup>	A.F.P.C.*	C.T.*			
Groupe: chimie	I.P.S.P.*	C.T.			X
Groupe: service scientifique de la défense	I.P.S.P.	C.T.*			X

\*Partie qui a demandé l'arbitrage

<sup>1</sup>Voir ci-dessus le paragraphe F2

<sup>2</sup>Renvoi en suspens en attendant le résultat du vote de ratification sur l'accord de principe

**TABLEAU 7**  
Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des  
fonctions confidentielles, par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
Scientifique et professionnelle	23	20,273	2,793	13.78
Administration et service extérieur	10	35,230	8,014	22.75
Technique	13	24,468	772	3.16
Soutien administratif	6	63,591	8,216	12.92
Exploitation	24	103,403	558	.54
Total	81	246,965	20,353	8.24

TABLE 8  
Managerial or Confidential Exclusions  
By Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
P.I.P.S.	Scientific & Prof.	25	11,960	1,839	15.38
	Admin. & Foreign Svc.	3	4,319	360	8.34
	Technical	1	338	25	7.4
P.S.A.C.	Scientific & Prof.	2	5,872	739	12.59
	Admin. & Foreign Svc.	6	29,950	7,335	24.49
	Technical	9	17,835	487	2.73
	Admin. Support	6	63,591	8,216	12.92
	Operational	18	48,045	435	.91
P.A.F.S.O.	Admin. & Foreign Svc.	1	961	319	33.19
C.A.T.C.A.	Technical	1	2,164	61	2.82
I.B.E.W.	Technical	1	2,917	99	3.39
Local 2228					
C.M.S.G.	Technical	1	1,214	100	8.24
A.P.O.C.	Operational	1	3,600	6	.17
C.P.A.	Operational	1	8,211	0	—
C.G.A.U.	Operational	1	1,239	16	1.29
F.G.D.T.L.C.	Operational	1	2,606	98	3.76
L.C.U.C.	Operational	1	16,702	1	—
C.U.P.W.	Operational	1	23,000	2	—
E.S.S.A.	Scientific & Prof.	1	2,441	215	8.81
Total		81	246,965	20,353	8.24



TABLEAU 8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie.  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle	25	11,960	1,839	15.38
	Administration et service ext.	3	4,319	360	8.34
	Technique	1	338	25	7.4
A.F.P.C.	Scientifique et prof.	2	5,872	739	12.59
	Administration et serv. ext.	6	29,950	7,335	24.49
	Technique	9	17,835	487	2.73
	Soutien administratif	6	63,591	8,216	12.92
	Exploitation	18	48,045	435	.91
A.P.A.S.E.	Administration et serv. ext.	1	961	319	33.19
A.C.C.T.A.	Technique	1	2,164	61	2.82
F.I.O.E.	Technique	1	2,917	99	3.39
Section locale 2228					
G.M.M.C.	Technique	1	1,214	100	8.24
A.O.P.C.	Exploitation	1	3,600	6	.17
A.C.M.P.	Exploitation	1	8,211	0	—
C.U.A.G.	Exploitation	1	1,239	16	1.29
C.M.T.C.M.G.F.	Exploitation	1	2,606	98	3.76
U.F.C.	Exploitation	1	16,072	1	—
S.P.C.	Exploitation	1	23,000	2	—
A.E.S.S.	Scientifique et professionnelle	1	2,441	215	8.81
Total		81	246,965	20,353	8.24

TABLE 9  
Managerial or Confidential Exclusions, By Employer and Category  
Separate Employers

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
<b>NATIONAL FILM BOARD</b>				
Administrative and Foreign Service	1	129	50	38.76
Technical	1	367	36	9.81
Administrative Support	1	216	51	23.61
Operational	1	73	0	—
Total	4	785	137	17.45
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL</b>				
Scientific and Professional	2	897	31	3.46
Administrative and Foreign Service	5	129	31	24.03
Technical	1	977	7	.72
Administrative Support	3	454	104	22.91
Operational	2	299	0	—
Total	13	2,756	173	6.28
<b>NORTHERN CANADA POWER COMMISSION</b>				
Operational Category Non-Supervisory	1	166	40	24.55
<b>COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE</b>				
Administrative and Foreign Service	1	301	14	4.65
Technical	1	68	0	—
Administrative Support Certain Employees (Operators)	1	48	0	—
Administrative Support Certain Employees (Non-Operators)	1	116	14	12.07
Operational	1	16	0	—
Total	5	549	28	5.1

TABLEAU 9

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions  
confidentielles, par employeur et par catégorie  
(employeurs distincts)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM				
Administration et service extérieur	1	129	50	38.76
Technique	1	367	36	9.81
Soutien administratif	1	216	51	23.61
Exploitation	1	73	0	—
Total	4	785	137	17.45
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES				
Scientifique et professionnelle	2	897	31	3.46
Administration et service extérieur	5	129	31	24.03
Technique	1	977	7	.72
Soutien administratif	3	454	104	22.91
Exploitation	2	299	0	—
Total	13	2,756	173	6.28
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN				
Catégorie de l'exploitation non-surveillants	1	166	40	24.55
CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉ- COMMUNICATIONS MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE				
Administration et service extérieur	1	301	14	4.65
Technique	1	68	0	—
Soutien administratif	1	48	0	—
Certains employés (opérateurs)	1	116	14	12.07
Exploitation	1	16	0	—
Total	5	549	28	5.1

TABLE 10  
Managerial or Confidential Exclusions  
By Bargaining Agent and Category  
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
<b>NATIONAL FILM BOARD</b>					
P.I.P.S.	Administrative and Foreign Service	1	129	50	38.76
S.G.C.T.	Technical	1	367	36	9.81
P.S.A.C.	Administrative Support	1	216	51	23.61
P.S.A.C.	Operational	1	73	0	—
Total		4	785	137	17.45
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL</b>					
P.I.P.S.	Scientific and Professional	2	897	31	3.46
P.I.P.S.	Administrative and Foreign Service	2	38	2	5.26
R.C.E.A.	Administrative and Foreign Service	3	91	29	31.87
R.C.E.A.	Technical	1	977	7	.72
R.C.E.A.	Administrative Support	3	454	104	22.91
R.C.E.A.	Operational	2	299	0	—
Total		13	2,756	173	6.28
<b>NORTHERN CANADA POWER COMMISSION</b>					
P.S.A.C.	Operational Category Non-Supervisory	1	166	0	24.55
<b>COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE</b>					
P.S.A.C.	Administrative and Foreign Service	1	301	14	4.65
P.S.A.C.	Technical	1	68	0	—
P.S.A.C.	Administrative Support (certain employees — operators)	1	48	0	—
P.S.A.C.	Administrative Support (certain employees — non-operators)	1	116	14	12.07
P.S.A.C.	Operational	1	16	0	—
Total		5	549	28	5.1



TABLEAU 10

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>					
I.P.S.P.	Administration et service extérieur	1	129	50	38.76
S.G.C.T.	Technique	1	367	36	9.81
A.F.P.C.	Soutien administratif	1	216	51	23.61
A.F.P.C.	Exploitation	1	73	0	—
Total		4	785	137	17.45
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>					
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle	2	897	31	3.46
I.P.S.P.	Administration et service extérieur	2	38	2	5.26
A.E.C.R.	Administration et service extérieur	3	91	29	31.87
A.E.C.R.	Technique	1	977	7	.72
A.E.C.R.	Soutien administratif	3	454	104	22.91
A.E.C.R.	Exploitation	2	299	0	—
Total		13	2,756	173	6.28
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>					
A.F.P.C.	Catégorie de l'exploitation non surveillants	1	166	0	24.55
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉ-COMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>					
A.F.P.C.	Administration et service extérieur	1	301	14	4.65
A.F.P.C.	Technique	1	68	0	—
A.F.P.C.	Soutien administratif (certains employés) (opérateurs)	1	48	0	—
A.F.P.C.	Soutien administratif (certains employés) (non-opérateurs)	1	116	14	12.07
A.F.P.C.	Exploitation	1	16	0	—
Total		5	549	28	5.1

TABLE 11  
Adjudication: References 1967-76

Report Year	Interpretations S 91(1)(a)	Discipline S. 91(1)(b)	Party & Party S. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
	1,575	766	83	2,424

TABLEAU 11  
Arbitrage de griefs: renvois, 1967 à 1976

Année étudiée	Questions d'interprétation AL. 91(1) <i>a</i> )	Questions disciplinaires AL. 91(1) <i>b</i> )	Accusations d'une partie contre l'autre ART. 98	Total
1967-1968	—	38	—	38
1968-1969	18	46	2	66
1969-1970	95	45	6	146
1970-1971	153	22	4	179
1971-1972	142	29	7	178
1972-1973	114	46	16	176
1973-1974	459	243	17	719
1974-1975	363	89	14	466
1975-1976	231	208	17	456
	1,575	766	83	2,424

TABLE 12

## Conciliation, Mediation, Examination

A. Conciliation Boards	
Requests	
— from employer	3
— from bargaining agents	7
TOTAL	10
Requests subsequently withdrawn	2
Reports issued	6
Reports pending	5
TOTAL	13*
B. Conciliators	
Requests	
— from employer	1
— from bargaining agents	6
TOTAL	7
Settlements effected	2
Referred to conciliation board	3
No appointment made	2
TOTAL	7
C. Mediators	
Bargaining impasse where mediator assisted	7
Settlements effected	2
Referred to conciliation board	1
Referred to arbitration	4
TOTAL	7
D. Examination	
Completed examinations	30
E. Complaints	
Cases where officers assisted	12
Resolved with assistance of officer	3
Subsequently referred to Board	7
Resolution pending	2
TOTAL	12
F. Designated employees under Section 79 PSSRA	
Cases where officers assisted	3

\*Three (3) carried over from 1974/75

TABLEAU 12

## Conciliation, médiation, examens

A. Bureaux de conciliation	
Demandes produites	
— par l'employeur	3
— par les agents négociateurs	7
TOTAL	10
Demandes retirées	2
Rapports produits	6
Rapports en suspens	5
TOTAL	13*
B. Conciliateurs	
Demandes produites	
— par l'employeur	1
— par les agents négociateurs	6
TOTAL	7
Règlements conclus	2
Renvoyés devant le bureau de conciliation	3
Aucune nomination faite	2
TOTAL	7
C. Médiateurs	
Impasse nécessitant l'intervention d'un médiateur	7
Règlements conclus	2
Renvoyé devant le bureau de conciliation	1
Renvoyé à l'arbitrage	4
TOTAL	7
D. Examens	
Examens terminés	30
E. Plaintes	
Cas nécessitant l'intervention d'un agent	12
Réglés avec l'aide d'un agent	3
Renvoyés devant la Commission	7
En suspens	2
TOTAL	12
F. Employés désignés aux termes de l'article 79 de la L.R.T.F.P.	
Cas nécessitant l'intervention d'un agent	3

\*Trois demandes reportées de 1974/1975







A1  
525  
-A55

Tenth  
Annual Report  
1976-1977

Dixième  
Rapport annuel  
1976-1977



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique



---

Tenth  
Annual Report  
1976-1977

Dixième  
Rapport annuel  
1976-1977



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique



© Minister of Supply and Services Canada 1977

Cat. No.: SR1-1977

ISBN— 0-662-01229-1

ISSN— 0590-9449

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1977

N° de cat: SR1-1977

ISBN: 0-662-01229-1

ISSN: 0590-9449

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

<i>Chairman</i>	– J.H. Brown, Q.C./c.r.	– <i>Président</i>
<i>Deputy Chairmen</i>	– M. Falardeau-Ramsay E.B. Jolliffe, Q.C./c.r. D.H. Kates L. Mitchell, Q.C./c.r.	– <i>Présidents suppléants</i>

*Full-time members* – C.A. Edwards, S.J. Frankel, J.C. Mayes, – *Membres à plein temps*  
D.G. Pyle, R. Steward

<i>Part-time members</i> –	R. Doucet, Montréal E. Gosselin, Montréal	L. Hemsworth, Toronto A.L. Hepworth, Ottawa E. O'Connor, Vancouver	– <i>Membres à temps partiel</i>
----------------------------	--	--	----------------------------------

<i>Part-time members</i> – <i>(grievance adjudication)</i>	R.D. Abbott, Ottawa D.M. Beatty, Toronto G.G. Brent, London H.D. Brown, Toronto L.O. Clarke, Q.C./c.r., Truro G. DesCôteaux, Ottawa P. Garant, Québec P.-A. Lachapelle, Montréal R. Laperrière, Montréal	E. Moalli, Montréal A. Montpetit, Montréal K.E. Norman, Saskatoon J.D. O'Shea, Q.C./c.r., Toronto C.G. Simmons, Kingston J.C. Smith, Vancouver D.C. Stanley, Fredericton P. Verge, Québec J.F.W. Weatherill, Toronto	– <i>Membres à temps partiel</i> <i>(arbitrage de grief)</i>
---	--	--	---

<i>Part-time members</i> – <i>(dispute arbitration)</i>	A.W.R. Carrothers, Montréal R.A. Gallagher, Q.C./c.r., Winnipeg R. Lippé, Q.C./c.r., Montréal	– <i>Membres à temps partiel</i> <i>(arbitrage de différend)</i>
--	---	---

*Arbitration Panels Appointed under section 60(1) P.S.S.R. Act<sup>1</sup> –*

Representing Employer's Interests	Représentant les intérêts de l'employeur	Representing Employees' Interests	Représentant les intérêts des employés	<i>Groupes d'arbitrage constitués en vertu du paragraphe 60(1) de la L.R.T.F.P.<sup>1</sup></i>
---	--	---	--	---

M.G. Bergeron, Q.C./c.r. Montréal	L.W.C.S. Barnes, Ottawa
D.R. Brown, Toronto	W.F. Chafe, Ottawa
R. Caron, Q.C./c.r. Montréal	W.B. Cunningham, Sackville
J.W. Henley, Hamilton	S.M. Jamieson, Vancouver
R.G. Herbert, Vancouver	W. Leonard, Regina
J. Massicotte, Q.C./c.r. Montréal	J.T. Montague, Downsview
F.W. Murray, Don Mills	H. Simon, Don Mills
D.M. Nunn, Halifax	
K.W. Preston, Toronto	

<i>Principal Officers on the Board's Staff –</i>	Director-General, Pay Research Bureau	R.C. DesLauriers	Directeur général du Bureau de recherches sur les traitements	– <i>Principaux cadres de la Commission</i>
	Director, Mediation Services	M. Garneau	Directeur des Services de médiation	
	Director, Legal Services	J.E. McCormick	Directeur du Contentieux	
	Secretary-Registrar	G.E. Plant	Secrétaire-greffier	
	Director, Administration	J.M. Weldon	Directeur de l'adminis- tration	

<sup>1</sup> A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

<sup>1</sup> Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

## TABLE OF CONTENTS

	Paragraph	Page
A. INTRODUCTION	A1 – 6	9
B. APPLICATION	B1 – 2	11
C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION	C1 – 7	13
D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS		
Certification of bargaining agents	D1 – 5	15
Revocation of certification	D6	16
Designation of managerial or confidential persons	D7 – 8	16
Choice of dispute resolution process	D9 – 11	17
Objections to "designated employees"	D12 – 14	17
Complaints	D15	18
Declaration of strike as lawful or unlawful	D16	18
Questions of law or jurisdiction	D17 – 18	18
Request for review of Board decision	D19 – 24	19
Determination of membership in bargaining unit	D25 – 30	20
Period for implementation of collective agreements	D31 – 32	21
Period for implementation of arbitral awards	D33 – 36	21
Application for determination of new occupational category	D37	22
Other proceedings	D38	22
E. ADJUDICATION PROCEEDINGS	E1 – 16	23
F. ARBITRATION PROCEEDINGS	F1 – 3	29
G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS		
Office of Mediation Services	G1 – 5	31
Conciliation boards	G6 – 8	32
Conciliators	G9	32
Mediators	G10	33
Persons appointed	G11	33
Examinations	G12	33
Complaints	G13	33
H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS		
Bargaining units	H1	35
Grounds for revocation of certification	H2	35
Persons employed in managerial or confidential capacity	H3 – 8	36
Unfair practices	H9	39
Review of decisions pursuant to section 25	H10 – 11	40
Determination under section 33	H12 – 13	41
Questions of law or jurisdiction	H14 – 23	42

TABLES DES MATIÈRES		Paragraphe	Page
A. INTRODUCTION		A1 – 6	9
B. CHAMP D'APPLICATION		B1 – 2	11
C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION		C1 – 7	13
D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS			
Accréditation d'agents négociateurs	D1 – 5	15	
Annulation d'accréditation	D6	16	
Désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	D7 – 8	16	
Choix de la méthode de règlement des différends	D9 – 11	17	
Oppositions aux désignations	D12 – 14	17	
Plaintes	D15	18	
Déclaration relative à la légalité ou à l'illégalité d'une grève	D16	18	
Questions de droit de compétence	D17 – 18	18	
Demande de révision des décisions de la Commission	D19 – 24	19	
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	D25 – 30	20	
Délai d'application des conventions collectives	D31 – 32	21	
Délai d'application des décisions arbitrales	D33 – 36	21	
Demande de détermination de nouvelles catégories professionnelles	D37	22	
Autres procédures	D38	22	
E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS		E1 – 16	23
F. AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS		F1 – 3	29
G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS			
Bureau des services de médiation	G1 – 5	31	
Bureaux de conciliation	G6 – 8	32	
Conciliateurs	G9	32	
Médiateurs	G10	33	
Nominations	G11	33	
Examens	G12	33	
Plaintes	G13	33	
H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION			
Unités de négociation	H1	35	
Motifs d'annulation d'accréditation	H2	35	
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	H3 – 8	36	
Pratiques déloyales	H9	39	
Révision des décisions de la Commission aux termes de l'article 25	H10 – 11	40	
Demande présentée aux termes de l'article 33	H12 – 13	41	
Questions de droit ou de compétence	H14 – 23	42	

I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS		
Questions of status and jurisdiction	I1 – 8	49
Questions of procedure and evidence	I9 – 13	51
Disciplinary action	I14 – 22	53
Interpretation and application of agreements	I23 – 31	56
References under section 98	I32 – 34	61
J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD		
Subject-matter of arbitral award	J1	65
General	J2 – 5	65
K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS		
General	K1	69
Issues within the scope of bargaining	K2	69
L. COURT DECISIONS OF INTEREST	L1 – 9	71
M. PAY RESEARCH BUREAU		
Introduction	M1 – 2	77
Advisory Committee on Pay Research	M3 – 4	77
The 1976-1977 survey program	M5 – 14	78
Research activities	M15 – 23	81
Public service data	M24	83
Information program	M27	84
Summary of reports	M28 – 30	85
N. APPRECIATION		89
APPENDIX		
Some statistical tables		92



I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES		
Questions de statut et de compétence	I1 – 8	49
Questions de procédure et de preuve	I9 – 13	51
Mesures disciplinaires	I14 – 22	53
Interprétation et application des conventions	I23 – 31	56
Renvois en vertu de l'article 98	I32 – 34	61
J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION		
Objets de la décision arbitrale	J1	65
Généralités	J2 – 5	65
K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION		
Généralités	K1	69
Questions négociables	K2	69
L. DÉCISIONS JUDICIAIRES D'INTÉRÊT	L1 – 9	71
M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS		
Introduction	M1 – 2	77
Comité consultatif de recherches sur les traitements	M3 – 4	77
Le programme d'enquête 1976-1977	M5 – 14	78
Travaux de recherches	M15 – 23	81
Données relatives à la fonction publique	M24	83
Accords de collaboration	M25 – 26	83
Programme d'information	M27	84
Résumé des rapports	M28 – 30	85
N. REMERCIEMENTS		89
APPENDICE		
Quelques tableaux statistiques		93



## REPORT FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1977

## RAPPORT DE L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1977

### A. INTRODUCTION

A1. The year that ended March 31, 1977, could be regarded as a settling-in year for the Board and its staff. The previous year had seen fundamental amendments to the Public Service Staff Relations Act, the appointment of full-time members to the newly-constituted public member Board, a new set of Regulations and Rules of Procedure, an increase in staff and a move to another office building. Although the implementation of these changes was not a major administrative task it entailed a period of adaptation, particularly in the organization of the work of the Board and in the duties and responsibilities of its members, that carried well into the year.

A2. Early in the year under review, on June 30, 1976, Jacob Finkelman, Chairman of the Board since its establishment in 1967, retired. Georges E. Gauthier, Vice-Chairman from the Board's establishment in 1967 to 1974 and most recently Deputy Chairman responsible for arbitration, retired the following month. Mr. Finkelman was succeeded by J. Harold Brown, previously Vice-Chairman. Responsibility for the administration of the arbitration function passed to Leon Mitchell, who had been appointed a Deputy Chairman early in 1976.

A3. In the course of the year significant increases in work load were experienced in several areas. The most dramatic increase was that in the number of grievances referred to adjudication, which rose from 456 in 1975-76 to 706 in the past year. The number of grievance references has been mounting steadily over the ten-year period of the Board's operation as may be seen in table 11 of the Appendix. At year end an additional full-time Deputy Chairman had been appointed and five additional part-time adjudicator members were in process of being appointed to help deal with the mounting case load.

A4. Since the Government's anti-inflation program was instituted in October, 1975, the average duration of collective agreements in the Public Service has dropped from two years to one and rounds of bargaining have thus been coming up twice as often as in former years. As a

### A. INTRODUCTION

A1. L'année qui s'est terminée le 31 mars 1977 pourrait être considérée comme une période de rodage pour la Commission et son personnel. L'année précédente avait été marquée par l'apport de modifications importantes à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la nomination de membres à plein temps au sein de la nouvelle Commission chargée de représenter l'intérêt public, l'adoption d'une nouvelle version des Règlement et règles de procédures, l'augmentation du personnel et l'emménagement dans un nouvel immeuble. Même si au point de vue administratif, l'implantation de ces modifications n'était pas une tâche d'envergure, elle nécessitait une certaine période d'adaptation, notamment en ce qui a trait à l'organisation du travail de la Commission et aux fonctions et responsabilités de ses membres, période d'adaptation qui a duré une bonne partie de l'année.

A2. Au début de l'année écoulée, le 30 juin, M<sup>e</sup> Jacob Finkelman, président de la Commission depuis sa création en 1967, prit sa retraite; il fut suivi en juillet par M. Georges E. Gauthier, vice-président de 1967 à 1974, puis président suppléant chargé de l'arbitrage des différends. M<sup>e</sup> J. Harold Brown, anciennement vice-président, fut alors nommé président et M<sup>e</sup> Leon Mitchell, vice-président, au début de 1976, se vit charger de l'arbitrage des différends.

A3. La charge de travail dans plusieurs secteurs s'est accrue considérablement au cours de l'année. La plus forte augmentation a été enregistrée au niveau des griefs renvoyés à l'arbitrage, dont le nombre est passé de 456 en 1975-1976 à 706 pour l'année écoulée. Comme on peut le constater d'après le tableau 11 à l'appendice, le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a constamment augmenté au cours des dix années d'activité de la Commission. A la fin de l'année, la Commission comptait un autre président suppléant à plein temps et prévoyait embaucher sous peu cinq autres arbitres-membres à temps partiel pour s'occuper du nombre d'affaires toujours croissant.

A4. Depuis l'établissement du programme gouvernemental de lutte contre l'inflation en octobre 1975, la durée moyenne des conventions collectives dans la fonction publique est passée de deux ans à un an et le nombre de rondes de négociation a donc doublé par rapport aux

result there have been increases in the number of requests for conciliation or mediation assistance and in the number of negotiation disputes referred to arbitration. There has also been an increase in the demands on the Pay Research Bureau for current information on pay and working conditions.

A5. As was expected, there was a sharp reduction in the number of questions of law or jurisdiction referred to the Board under the old section 23 of the Act, which had been deleted in the October 1975 amendments. The old section 23 has allowed parties to refer to the Board questions of law or jurisdiction arising out of adjudication or arbitration references. Section 23 references are now limited to questions on adjudication or arbitration references made before October 1, 1975, and will peter out completely as outstanding references are disposed of. The parties may seek redress in respect of adjudications and arbitral awards, as well as other decisions of the Board, by way of a reference to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. In the past year it was noted that the sharp reduction in section 23 references to the Board was accompanied by a sharp increase in references to the Federal Court of Appeal involving Board decisions.

A6. The October 1975 amendments empowered the new public member Board to establish divisions consisting of one or more persons chosen among the members. Previously it was required that a division include the Chairman or the Vice-Chairman or a Deputy Chairman and at least two other part-time members representative of the interests of the employer and the employees. Towards the end of the first year of operation under the amended Act the advantage of the greater flexibility in establishing divisions was being utilized increasingly in the handling of proceedings before the Board. By way of example, many of the proceedings before the Board are now being conducted by divisions of three full-time members other than the Chairman, Vice-Chairman or a Deputy Chairman.

années précédentes. On a par conséquent enregistré une augmentation des demandes de conciliation et de médiation ainsi que d'arbitrage des différends relatifs à la négociation. Le Bureau de recherches sur les traitements a aussi reçu un plus grand nombre de demandes de données à jour sur les traitements et les conditions de travail.

A5. Comme prévu, les renvois à la Commission de questions de droit ou de compétence, présentés aux termes de l'ancien article 23 de la loi, qui a été supprimé par les modifications apportées en octobre 1975, ont grandement diminué. Ledit article permettait aux parties de renvoyer à la Commission des questions de droit ou de compétence découlant de renvois à l'arbitrage de différends et à l'arbitrage de griefs. Ces renvois ne portent plus que sur des affaires renvoyées avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975 et disparaîtront complètement dès que la Commission aura tranché ceux dont elle est actuellement saisie. Les parties peuvent interjeter appel des décisions rendues à l'égard d'un grief, des décisions arbitrales et d'autres décisions de la Commission devant la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La forte diminution des renvois à la Commission, aux termes de l'article 23, enregistrée au cours de l'année a entraîné une importante augmentation des renvois à la Cour d'appel fédéral des décisions de la Commission.

A6. Les modifications de 1975 autorisaient la nouvelle Commission composée de membres représentant l'intérêt public à créer des divisions formées d'un ou de plusieurs de ses membres. Auparavant, une division devait comprendre le président, le vice-président ou un président suppléant et au moins deux membres à temps partiel représentant respectivement les intérêts de l'employeur et ceux des employés. Vers la fin de sa première année d'exploitation en vertu de la nouvelle loi, la Commission s'est servie de plus en plus de cette grande souplesse que lui accorde la loi pour constituer ses divisions. Par exemple, de nombreuses affaires dont est saisie la Commission sont maintenant confiées à des divisions composées de trois membres à plein temps, autres que le président, le vice-président ou le président suppléant.

## B. APPLICATION

B1. The provisions of the Public Service Staff Relations Act apply to all portions of the Public Service as specified in Schedule I of the Act. The only change to that Schedule during the year was addition of the Office of Coordinator, Status of Women to Part I of that Schedule. Part I lists the departments and agencies for which the Treasury Board acts as the employer.

B2. There were no Board-initiated changes during the year to the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, which had been revised the previous year to conform to the October 1975 amendments to the Act. However, in a case brought before it, the Federal Court of Appeal found section 92 to be invalid and the Board has, accordingly, informed bargaining agents and employers that section 92 will no longer form part of the Board's procedure.<sup>1</sup>

## B. CHAMP D'APPLICATION

B1. Les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'appliquent à tous les éléments de la fonction publique énumérés à l'annexe I de la Loi. La seule modification apportée à cette annexe, au cours de l'année écoulée, a été l'addition du Bureau de la co-ordonnatrice de la situation de la femme à la Partie I qui donne la liste des ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor fait fonction d'employeur.

B2. Au cours de l'année écoulée, la Commission n'a pas modifié les Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., qui avaient été révisés l'année précédente suite aux modifications apportées à la loi en octobre 1975. Toutefois, comme la Cour d'appel fédérale a décidé, dans le cadre d'une affaire dont elle avait été saisie, que l'article 92 était nul, la Commission a informé les agents négociateurs et les employeurs que ledit article ne ferait plus partie de sa procédure<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> The Court's decision is reported in paragraph L9 below.

---

<sup>1</sup> La décision de la Cour figure au paragraphe L9 ci-dessous.





## C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION

C1. On July 1, 1976, J. Harold Brown succeeded Jacob Finkelman as Chairman of the Board. Mr. Brown came to the Board in 1973 as Deputy Chairman and was appointed Vice-Chairman in 1975. Prior to 1973 he had served as a Vice-Chairman and subsequently as Vice and Alternate Chairman of the Ontario Labour Relations Board.

C2. In late March 1977 David H. Kates was appointed a Deputy Chairman with a primary responsibility to assist in grievance adjudication. Mr. Kates is a graduate of the University of Toronto in arts and of Queen's University in law. He has practised labour law with a private firm and served as a senior solicitor with the Ontario Labour Relations Board. In 1973 he was appointed a Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board and served in that capacity until taking up his current appointment. He has acted as arbitrator in disputes involving the interpretation of collective agreements and as a mediator in negotiation disputes.

C3. Early in the year under review the Board was strengthened by the appointment of Claude Edwards and Russell Steward as additional full-time members. Mr. Edwards joined the Public Service of Canada following service during World War II with the Royal Canadian Air Force. He served in various capacities with the Department of Veterans Affairs until elected President of the Civil Service Federation in 1962. When in 1966 the Federation merged with another large employees' organization to form the Public Service Alliance of Canada he was elected President of the Alliance. He was re-elected for successive terms up to his retirement early in 1976. He was also serving as both Co-Chairman and Staff Side Chairman of the National Joint Council of the Public Service of Canada, a cooperative body made up of representatives of employing agencies and employee organizations. Mr. Steward brings with him 30 years of experience in personnel management and labour relations. For upwards of 20 years, following military service with the Royal Air Force, he was a personnel director and industrial relations director with firms in the private sector in New York and Toronto. He joined the Public Service in 1967 and served for a period as Director of Personnel with the Department of Indian Affairs and Northern Development. In 1969 he moved to the Treasury Board to take up the position of Assistant Secretary in the

## C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION

C1. Le 1<sup>er</sup> juillet 1976, M<sup>e</sup> J. Harold Brown a remplacé M<sup>e</sup> Jacob Finkelman à la présidence de la Commission, après avoir été nommé à la Commission en 1973 à titre de président suppléant puis vice-président en 1975. Avant sa nomination à la Commission, il avait été vice-président, puis président suppléant, de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

C2. À la fin de mars 1977, M<sup>e</sup> David H. Kates a été nommé président suppléant, chargé principalement de prêter son concours à l'arbitrage des griefs. Il possède un diplôme de la faculté des arts de l'Université de Toronto et un diplôme en droit de l'Université Queen's. Il a pratiqué le droit du travail au sein d'une entreprise privée et a été procureur principal de la Commission des relations de travail de l'Ontario. En 1973, il a accédé à la vice-présidence et conservé cette charge jusqu'à sa nomination à la Commission. Il a agi comme arbitre dans des différends découlant de l'interprétation de conventions collectives et comme médiateur dans des conflits de négociation.

C3. Au début de l'année écoulée, la Commission a grossi ses rangs en nommant MM. Claude Edwards et Russel Steward à titre de membres à plein temps. M. Edwards est entré dans la fonction publique du Canada après avoir servi au sein de l'Aviation royale du Canada pendant la Seconde guerre mondiale. Il a occupé divers postes au ministère des Anciens combattants jusqu'à sa nomination à la présidence de la Fédération du service civil du Canada en 1962. Lorsqu'en 1966, la Fédération s'est fusionnée avec une autre importante association d'employés pour former l'Alliance de la Fonction publique du Canada, il a été élu président de l'Alliance et réélu jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite au début de 1976. Il a également été co-président et président de la délégation syndicale au Conseil national mixte du service public du Canada, organisme coopératif composé de représentants des employeurs et des associations d'employés. M. Steward travaille depuis 30 années dans les domaines de la gestion du personnel et des relations du travail. Après avoir fait son service militaire au sein de l'Aviation royale du Canada, il a été, pendant plus de 20 ans, directeur du personnel et directeur des relations du travail dans des entreprises privées à New York et à Toronto. Il est arrivé dans la fonction publique en 1967 et pendant un certain temps a occupé le poste de directeur du personnel au ministère des Affaires indiennes et du Nord

Personnel Policy Branch. In this position, which he was holding at the time of his appointment to the Board, he had direct responsibility for collective bargaining and other aspects of employer-employee relations on behalf of the Treasury Board in its role as employer for the great bulk of the Public Service. He was also Deputy Chairman of the Official Side of the National Joint Council.

C4. Early in the year part-time member Carl Anshelm resigned. He had been appointed originally in March, 1975, as a part-time member representative of the interests of the employer.

C5. The Board re-appointed, for one-year terms, the members of the two arbitration panels. In accordance with the Act one panel consists of at least three persons representative of the interests of the employer and the other of at least three persons representative of the interests of employees. The Act provides that a person selected to serve in an arbitration reference is deemed to be a member of the Board during the proceeding for which he has been selected.

C6. The composition of the Board and the arbitration panels at year end is listed at the beginning of this report.<sup>1</sup>

C7. A new Legal Services Branch was established in June, 1976, to facilitate co-ordination of legal services to the Board. John E. McCormick, the Board's senior legal advisor for a number of years, was appointed Director.

canadien. En 1969, il a été nommé au Conseil du Trésor à titre de secrétaire adjoint à la Direction de la politique du personnel. Dans le cadre de ce poste, qu'il a occupé jusqu'à sa nomination à la Commission, il avait la responsabilité directe des négociations collectives et des autres aspects des relations employeur-employés au nom du Conseil du Trésor en son rôle d'employeur de la majeure partie de la fonction publique. Il a également été président suppléant de la délégation patronale au Conseil national mixte du service public du Canada.

C4. Au début de l'année, M. Carl Anshelm a démissionné de son poste de membre à temps partiel représentant les intérêts de l'employeur, auquel il avait été nommé en mars 1975.

C5. La Commission a renouvelé les mandats des membres des deux groupes d'arbitrage de différends, pour une période d'un an. En vertu de la loi, un des groupes se compose d'au moins trois personnes représentant les intérêts de l'employeur et l'autre, d'au moins trois personnes représentant les intérêts des employés. La loi stipule que la personne choisie pour s'occuper de renvois relatifs à l'arbitrage de différends est réputée membre de la Commission pour la durée de la procédure pour laquelle elle a été choisie.

C6. La liste des membres de la Commission et des groupes d'arbitrage de différends en vigueur au 31 mars 1977, se trouve au début du présent rapport<sup>1</sup>.

C7. La Direction des services juridiques a été créée en juin 1976 pour faciliter la coordination de ces services au sein de la Commission, et M<sup>e</sup> John E. McCormick, qui était le principal conseiller juridique de la Commission depuis un certain nombre d'années, a été nommé directeur.

<sup>1</sup>The list of part-time members on grievance adjudication includes five persons appointed a few days after the end of the year: G. Gail Brent, London; Howard D. Brown, Toronto; Lorne O. Clarke, Truro; Emile Moalli, Montreal; and J. Donald O'Shea, Toronto. Similarly the list of part-time members on dispute arbitration includes Roy A. Gallagher, who was appointed May 1, 1977.

<sup>1</sup>La liste des membres à temps partiel chargés de l'arbitrage des griefs comprend cinq personnes qui ont été nommées quelques jours après la fin de l'année, soit M<sup>es</sup> Gail Brent (London), Howard D. Brown (Toronto), Lorne O. Clarke (Truro), J. Donald O'Shea (Toronto) et Emile Moalli (Montréal). De même, la liste des membres à temps partiel chargés de l'arbitrage des différends comprend M<sup>e</sup> Roy A. Gallagher, qui a été nommé le 1<sup>er</sup> mai 1977.

#### D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS

##### CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS (SECTION 34 OF THE ACT)

D1. A total of seven applications for certification were on hand during the year, two of which had been carried over from the previous year.

D2. Until this year dockyard employees on both east and west coasts were represented by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council. This year applications by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) and the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East sought to split the existing bargaining unit into two regional units. The employer did not object and "in the very special and unique circumstances" the Board found the two proposed units appropriate for collective bargaining and certified the applicants as bargaining agents.<sup>1</sup>

D3. Two decisions, which followed representation votes conducted by the Board, resulted in a change of bargaining agent. In one the Public Service Alliance of Canada replaced the Professional Institute of the Public Service as bargaining agent for the library science bargaining unit. In the other the Syndicat général du cinéma et de la télévision replaced the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for employees in the administrative support category of the National Film Board.

D4. The Board denied an application of le Syndicat général du cinéma et de la télévision proposing a bargaining unit of persons under personal services contracts in the National Film Board. The Board held that the persons concerned were not "employees" for purpose of the Public Service Staff Relations Act.

D5. Two applications were carried over to the next year. In one of these the Syndicat des contrôleurs aériens du

#### D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

##### ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS (ARTICLE 34 DE LA LOI)

D1. La Commission a étudié sept demandes d'accréditation au cours de l'année dont deux de l'année précédente.

D2. Jusqu'à cette année, les employés des chantiers maritimes des côtes est et ouest étaient représentés par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral. Cette année, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.) et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral de la côte est ont demandé à la Commission de diviser l'unité de négociation existante en deux unités régionales. L'employeur ne s'y est pas opposé et «étant donné les circonstances uniques et particulières», la Commission a jugé que les deux unités proposées étaient habiles à négocier collectivement et a accrédité les requérants à titre d'agents négociateurs<sup>1</sup>.

D3. La Commission a rendu deux décisions autorisant le changement d'agent négociateur suite à la tenue par elle de scrutins de représentation; d'une part, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a remplacé l'Institut professionnel du service public du Canada comme agent négociateur de l'unité de négociation de la bibliothéconomie, d'autre part, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a remplacé l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur des employés de la catégorie du soutien administratif de l'Office national du film.

D4. La Commission a rejeté la demande présentée par le Syndicat général du cinéma et de la télévision qui voulait représenter à titre d'agent négociateur les personnes liées par des contrats de services personnels à l'Office national du film. La Commission a conclu que les personnes en question n'étaient pas des «employés» en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

D5. Deux demandes ont été reportées à l'année suivante. Dans un cas, le Syndicat des contrôleurs aériens du Québec



Québec was seeking a bargaining unit comprising air traffic controllers in the Quebec Region. All air traffic controllers are members of a nation-wide bargaining unit represented by the Canadian Air Traffic Control Association. In the other le Syndicat général du cinéma et de la télévision was applying for certification as bargaining agent for National Film Board employees in the operational category. The existing bargaining agent is the Public Service Alliance of Canada.

#### REVOCATION OF CERTIFICATION (SECTION 41 OF THE ACT)

D6. No change in bargaining unit structure resulted during the year from applications for revocation of certification. Three such applications were before the Board, one of which had been carried over. The Board dismissed one application and another was being held in abeyance at year end pending disposition of an application for certification by the same bargaining agent concerning the same bargaining unit. A third application carried over to the next year.

#### DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

D7. By way of the definition of “employee” in Section 2 of the Act “a person employed in a managerial or confidential capacity” is excluded from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines “persons employed in a managerial or confidential capacity”. Initial designation of such persons is by the Board at the time the bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of “updating lists” submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

D8. An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect staff replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year Treasury Board filed 470 such lists affecting 57 bargaining units. Another 16 lists affecting seven bargaining agents were filed by separate employers. A large proportion of the lists reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 25 cases in which the bargaining agent had objected the Board appointed examiners to inquire into and report on the duties and responsibilities of the persons concerned. During the year the Board issued 16 decisions affecting 23 persons proposed for designation.

demandait son accréditation à titre d'agent négociateur des contrôleurs aériens de la région du Québec. Tous les contrôleurs aériens sont membres d'une unité de négociation nationale représentée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. Dans l'autre cas, le Syndicat général du cinéma et de la télévision demandait à être accrédité à titre d'agent négociateur des employés de l'Office national du film faisant partie de la catégorie de l'exploitation, qui sont actuellement représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

#### ANNULATION DE L'ACCREDITATION (ARTICLE 41 DE LA LOI)

D6. Aucun changement n'a été apporté cette année à la composition des unités de négociation. La Commission a été saisie de trois demandes d'annulation d'accréditation, une ayant été reportée de l'année précédente. De ces trois demandes, une a été rejetée, une autre était en suspens à la fin de l'année; la demande d'accréditation présentée par le même agent négociateur à l'égard de la même unité n'ayant pas été réglée, et la troisième a été reportée à l'année suivante.

#### DÉSIGNATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

D7. En vertu de la définition d'«employé» que donne l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» ne peut faire partie d'une unité de négociation. Ledit article donne également la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles». Au départ ces personnes sont désignées par la Commission au moment de l'accréditation de l'agent négociateur. Par la suite, les désignations sont fonction des «Listes de mise à jour» produites par l'employeur. La Commission a le pouvoir de désigner des employés lorsque l'agent négociateur s'y oppose.

D8. Une liste de mise à jour peut renfermer un seul ou plusieurs noms et reflète habituellement les remplacements d'employés, les modifications apportées à l'organigramme ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a produit 470 de ces listes touchant 57 unités de négociation. Seize autres listes visant sept agents négociateurs ont été produites par des employeurs distincts. Une grande partie de ces listes portent sur les remplaçants des personnes désignées antérieurement et ne suscite aucune opposition de la part de l'agent négociateur. Dans 25 affaires, où l'agent négociateur s'était opposé aux désignations, la Commission a nommé des examinateurs pour enquêter et lui faire rapport sur les fonctions et responsabilités des personnes en question. Au



## CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS (SECTIONS 36, 37, 38 OF THE ACT)

D9. Specification of the chosen dispute resolution process was received in respect of three recently certified bargaining units. The Economists' Sociologists' and Statisticians' Association specified referral to arbitration in respect of the economics, sociology and statistics bargaining unit. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East, Representing\*the ship repair East Coast bargaining unit and the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) representing the ship repair West Coast bargaining unit specified referral to a conciliation board.

D10. Bargaining agents also made changes in the dispute resolution process applicable to four bargaining units. Two units switched to the arbitration method and two to the conciliation board route.<sup>2</sup>

D11. At year end there were 65 bargaining units for which arbitration had been specified and 37 for which the conciliation board route had been specified. The applicable process had not yet been specified for the administrative support employees in the National Film Board by the recently certified bargaining agent, le Syndicat général du cinéma et de la télévision.<sup>3</sup>

## OBJECTIONS TO "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

D12. "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be necessary in the interest of the safety or security of the public and who are on this account prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. To this end the Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may occur, until the "designated employees" have been agreed upon by the parties or, failing that, determined by the Board.

D13. In recent years, with alterations in the number of bargaining units which have chosen the conciliation board route as the applicable dispute resolution process, there has been a natural accompanying increase in the number of proposed lists of "designated employees". During 1976-77

cours de l'année, la Commission a rendu 16 décisions à l'égard de 23 personnes dont la désignation avait été proposée.

## CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS (ARTICLES 36, 37 ET 38 DE LA LOI)

D9. La Commission a été informée de la méthode de règlement des différends choisie par trois unités représentées par des agents négociateurs récemment accrédités. Ainsi, l'Association des économistes, sociologues et statisticiens a choisi l'arbitrage pour l'unité de négociation des économistes, sociologues et statisticiens tandis que le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral de la côte est, qui représente l'unité de négociation des réparateurs de navires de la côte est et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.) qui représente l'unité de négociation des réparateurs de navires de la côte ouest ont opté pour la conciliation.

D10. Les agents négociateurs de quatre unités de négociation ont également changé de méthode de règlement des différends: deux unités sont passées de la conciliation à l'arbitrage et les deux autres ont fait le contraire<sup>2</sup>.

D11. A la fin de l'année, 65 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage et 37, pour la conciliation. Le Syndicat général du cinéma et de la télévision n'a pas encore choisi la méthode de règlement qu'il veut pour les employés du soutien administratif de l'Office national du film, pour lesquels il a été récemment accrédité<sup>3</sup>.

## OPPOSITIONS AUX DÉSIGNATIONS (ARTICLE 79 DE LA LOI)

D12. Les «employés désignés» sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101(1) de la loi. A cet égard, la loi prévoit qu'aucun bureau de conciliation ne peut être constitué et par conséquent, qu'aucune grève légale ne peut être déclenchée avant que les parties se soient mises d'accord sur les «employés désignés» ou, sinon, avant que la Commission les ait elle-même désignés.

D13. Au cours des dernières années, comme un plus grand nombre d'unités de négociation ont choisi la conciliation comme méthode de règlement des différends le nombre de relevés «d'employés désignés» a naturellement augmenté. En 1976-1977, la Commission a eu à étudier 36 relevés à

the Board had before it lists in respect of 36 bargaining units. Twelve of these were carried over from the previous year. All but five or six were objected to by the bargaining agents concerned.

D14. In most cases the parties concerned were able to settle their contract disputes before establishment of a conciliation board, making the formal designation and notification of employees unnecessary. In only five cases was it necessary for the Board to notify employees of their designation. In two of these five cases, one involving veterinarians and the other the programme administration group, the Board was required to make a determination. Final disposition of ten proposed lists had to be carried over into the next year.

#### COMPLAINTS (SECTION 20 OF THE ACT)

D15. The Board had before it twenty-six complaints including seven carried over from the previous year. Six of the 26 were withdrawn during the year for various reasons. Alleged failure to give effect to an adjudicator's decision represented the largest category of complaints. During the year hearings on complaints were held in Ottawa, North Bay, Quebec, Edmonton and Montreal. Decisions were issued in five complaints and were pending in five others. Another ten carried over to the next year including two being held in abeyance pending disposition of other proceedings and one being held pending disposition of a proceeding in the Federal Court of Appeal.

#### DECLARATION OF STRIKE AS LAWFUL OR UNLAWFUL (SECTION 103 OF THE ACT)

D16. Section 103 of the Act gives the Board authority to declare whether a strike or proposed strike is, or would be, lawful or unlawful. The only application during the year for a declaration under section 103, an application by the Canadian Air Traffic Control Association to have a proposed strike of air traffic controllers declared lawful, was subsequently withdrawn.

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION (SECTION 23 OF THE ACT PRIOR TO OCTOBER 1, 1975)

D17. Section 23, enabling referral to the Board of certain questions of law or jurisdiction, was deleted in the October 1975 amendments to the Act. Since then the Board's

l'égard d'unités de négociation, dont 12 avaient été reportées de l'année précédente. A l'exception de cinq ou six d'entre elles, les agents négociateurs en cause s'y sont opposés.

D14. Dans la plupart des cas, les parties en cause sont tombées d'accord sur une convention collective avant la constitution d'un bureau de conciliation, rendant ainsi inutile la désignation et le besoin d'aviser les employés. La Commission n'a eu à informer les employés de leur désignation que dans cinq cas. La Commission a rendu une décision dans deux de ceux-ci, visant respectivement les vétérinaires et le groupe de la gestion des programmes. Elle a reporté à l'année suivante sa décision à l'égard de dix listes proposées.

#### PLAINTES (ARTICLE 20 DE LA LOI)

D15. La Commission a été saisie de 26 plaintes, dont sept avaient été reportées de l'année précédente. Six de ces plaintes ont été retirées au cours de l'année pour différents motifs. La plupart d'entre elles alléguaient que l'employeur n'avait pas donné suite à une décision d'un arbitre. Au cours de l'année, des auditions à l'égard de plaintes ont eu lieu à Ottawa, North Bay, Québec, Edmonton et Montréal. Cinq plaintes ont été tranchées, cinq autres étaient en suspens à la fin de l'année; dix autres ont été reportées à l'année suivante, dont deux étaient en suspens en attendant le résultat d'autres procédures et une troisième en attendant le règlement d'un renvoi à la Cour d'appel fédérale.

#### DÉCLARATION RELATIVE À LA LÉGALITÉ OU À L'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE (ARTICLE 103 DE LA LOI)

D16. L'article 103 de la loi confère à la Commission le pouvoir de déclarer légale ou illégale une grève en cours ou éventuelle. La Commission a reçu au cours de l'année, une seule demande produite aux termes de l'article 103 et ce de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien qui a par la suite retiré sa demande voulant que la Commission déclare légale une grève éventuelle des contrôleurs du trafic aérien.

#### QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE (ARTICLE 23 DE LA LOI AVANT LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 1975)

D17. A la suite des modifications d'octobre 1975, l'article 23 ayant trait au renvoi à la Commission de certaines questions de droit ou de compétence a été supprimé.

consideration of such questions has been limited to questions arising out of proceedings initiated before October 1, 1975.

D18. During the year the board had 33 such referrals for disposition, 26 of which carried over from the previous year. The Board reached a decision in 21 cases, six references were withdrawn, and decisions were pending in five cases at year end. One other reference made late in the year was carried over to the following year.

#### REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISION (SECTION 25 OF THE ACT)

D19. Three requests for review carried over from the previous year and seven such requests were received during the year under review.

D20. One request, from the Treasury Board, concerned a Board decision on a question of law or jurisdiction involving a grievance adjudication. The Board denied the request on the grounds that it had not been received within the time required by section 92 of the P.S.S.R.B. Regulations. The matter was subsequently referred by the Treasury Board to the Federal Court of Appeal which found section 92 of the P.S.S.R.B. Regulations *ultra vires*.<sup>4</sup> As a result the case was referred back to the Board at year end.

D21. A request by the Canadian Union of Postal Workers that the Board review its decision certifying the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for railway mail clerks was denied after a hearing.<sup>5</sup>

D22. A request by the Professional Institute of the Public Service of Canada sought the reversal of a Board decision granting the Treasury Board additional time within which to implement the provisions of an arbitral award affecting employees in the forestry group. After hearing the parties concerned and considering their representations the Board found no basis for changing its decision.

D23. The Board found no reasons for changing its decision in four other cases.

D24. Two requests involving adjudication decisions were in abeyance at year end pending disposition of a proceeding in the Federal Court of Appeal that was considered to have a bearing on the cases.

Depuis cette date, la Commission n'a été saisie que de questions soulevées par des procédures entamées avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975.

D18. Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 33 renvois de ce genre, dont 26 avaient été reportés de l'année précédente. La Commission s'est prononcée dans 21 affaires; six renvois ont été retirés et cinq affaires étaient en suspens à la fin de l'année. Un autre renvoi produit vers la fin de l'année a été reporté à l'année suivante.

#### DEMANDE DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

D19. La Commission a été saisie de trois demandes de révision reportées de l'année précédente et de sept autres produites au cours de l'année écoulée.

D20. Le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de réviser une décision qu'elle avait rendue sur une question de droit ou de compétence à l'égard de l'arbitrage d'un grief. Cette dernière a rejeté la demande celle-ci n'ayant pas été reçue dans le délai stipulé à l'article 92 du Règlement de la C.R.T.F.P. Le Conseil du Trésor a ensuite renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale qui a conclu que l'article 92 du Règlement de la C.R.T.F.P. était *ultra-vires*<sup>4</sup>. L'affaire a donc de nouveau été renvoyée à la Commission à la fin de l'année.

D21. Après avoir tenu une audition, la Commission a rejeté la demande du Syndicat des postiers du Canada à savoir la révision de sa décision d'accréditer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des commis ambulants<sup>5</sup>.

D22. L'Institut professionnel du Service public du Canada a demandé à la Commission de réviser sa décision accordant au Conseil du Trésor une prolongation du délai d'application de la décision arbitrale relative au groupe des sciences forestières. Après avoir entendu les parties en cause et étudié leurs thèses, la Commission n'a vu aucune raison de modifier sa décision.

D23. La Commission n'a vu aucune raison de modifier sa décision dans quatre autres affaires.

D24. Deux demandes relatives à des décisions d'arbitres de griefs étaient en suspens à la fin de l'année, en attendant le résultat d'une procédure entamée devant la Cour d'appel fédérale, qui pourrait influencer sur le règlement de ces affaires.



## DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

D25. Under Section 33 of the Act an employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employee belongs. Of six such applications before the Board, four had carried over from the previous year.

D26. An application by the Canadian Union of Postal Workers sought to determine whether or not railway mail clerks should be included in the postal operations unit for which it was the bargaining agent. The Board found that the employees in question fell within the description of the railway mail clerks bargaining unit as set out in the certificate issued to the bargaining agent for that unit.<sup>6</sup>

D27. The Canadian Air Traffic Control Association sought to determine the status of an air traffic controller, excluded from the bargaining unit as a person employed in a managerial or confidential capacity, whose work location had been changed. The Board found that the change in work location had not altered his status as a person employed in a managerial or confidential capacity.

D28. In another application the Canadian Air Traffic Control Association asked the Board to determine the status of another controller excluded from the bargaining unit as a person employed in a managerial or confidential capacity who was on language training. The Association contended that the employee on language training was not performing the duties by reason of which he had been excluded and should therefore be considered a member of the bargaining unit. The Board determined that a person did not lose his excluded status by virtue of a form of temporary leave from his duties and responsibilities.<sup>7</sup>

D29. The Canadian Union of Postal Workers applied for a determination as to whether certain employees engaged in "sorting mail in line of postal service couriers' routes" fell within the postal operations bargaining unit for which it was bargaining agent. The Board determined that the employees fell within the bargaining unit in respect of which the Letter Carriers' Union of Canada was the bargaining agent.

D30. One application was withdrawn and one was in abeyance at year end pending the outcome of a proceeding before the Federal Court of Appeal.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

D25. Aux termes de l'article 33 de la loi, un employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou un groupe d'employés sont oui ou non inclus dans une unité de négociation donnée. Des six demandes de ce genre dont a été saisie la Commission, quatre avaient été reportées de l'année précédente.

D26. Le Syndicat des postiers du Canada a demandé à la Commission de déterminer si les commis ambulants devaient être inclus dans l'unité des opérations postales, qu'il représentait à titre d'agent négociateur. La Commission a conclu que les employés en cause correspondaient à la description de l'unité de négociation des commis ambulants, donnée dans le certificat délivré à l'agent négociateur à l'égard de cette unité<sup>6</sup>.

D27. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a demandé à la Commission de déterminer le statut d'un contrôleur du trafic aérien, qui était exclu de l'unité à titre de personne préposée à la gestion où à des fonctions confidentielles et qui avait changé de lieu de travail. La Commission a jugé que ce changement n'avait pas modifié son statut de personne préposée à la gestion où à des fonctions confidentielles.

D28. Dans une autre demande, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a demandé à la Commission de déterminer le statut d'un autre contrôleur exclu de l'unité de négociation à titre de personne préposée à la gestion où à des fonctions confidentielles, qui était en formation linguistique. L'Association était d'avis que l'employé en formation linguistique ne remplissait pas les fonctions pour lesquelles il avait été exclu et que par conséquent, il devait être inclus dans l'unité de négociation. La Commission a jugé qu'une personne ne perd pas son statut d'employé exclu parce qu'elle n'assume pas temporairement ses fonctions et responsabilités<sup>7</sup>.

D29. Le Syndicat des postiers du Canada a présenté une demande afin de savoir si oui ou non certains employés affectés au tri du courrier en fonction des itinéraires des courriers postaux étaient inclus dans l'unité de négociation des opérations postales, qu'il représente à titre d'agent négociateur. La Commission a conclu que les employés faisaient partie de l'unité de négociation pour laquelle l'Union des facteurs du Canada était accréditée à titre d'agent négociateur.

D30. Une demande a été retirée et une autre était en suspens à la fin de l'année en attendant le résultat de la procédure entamée devant la Cour d'appel fédérale.

## PERIOD FOR IMPLEMENTATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS (SECTION 56 OF THE ACT)

D31. Under section 56 of the Act where the implementation period for a collective agreement is not specified in the agreement the period is set at ninety days from the date of its execution or “such longer period as may, on application by either party to the agreement, appear reasonable to the Board”.

D32. The Board received three such applications during the year. One of the three was made jointly by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada and concerned the education support bargaining unit. A longer period for implementation was granted by the Board. The Board granted another application by the Treasury Board involving the education bargaining unit with a direction to the employer to do everything possible to expedite implementation and to issue retroactive pay cheques with a minimum further loss of time. A third application, which came from the Treasury Board and related to the occupational and physical therapy bargaining unit, was withdrawn.

## PERIOD FOR IMPLEMENTATION OF ARBITRAL AWARDS (SECTION 74 OF THE ACT)

D33. Section 74 of the Act provides that an arbitral award shall be implemented within a period of 90 days from the date on which it becomes binding or “within such longer period as, on application to the Board by either party, appears reasonable to the Board”.

D34. Two applications by the Treasury Board relating to the biological sciences and the forestry bargaining units, which had carried over from the previous year, were withdrawn.

D35. In seven applications during the year under review the Treasury Board as employer sought longer implementation periods for arbitral awards affecting the following bargaining units:

- agriculture
- information services
- chemistry
- printing operations (supervisory)
- physical sciences
- economics, sociology and statistics
- engineering and land survey

## DÉLAI D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES (ARTICLE 56 DE LA LOI)

D31. Aux termes de l'article 56 de la loi, lorsque la convention collective ne spécifie pas un délai pour la mise en œuvre de la convention collective, celui-ci est de 90 jours à partir de la date de signature ou «dans tel autre délai plus long que la Commission peut, à la requête de l'une ou l'autre des parties à la convention, estimer raisonnable».

D32. Au cours de l'année, la Commission a reçu trois de ces demandes. L'une d'elle a été présentée conjointement par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard de l'unité de négociation du soutien de l'enseignement. La Commission a accordé une prolongation de délai. Elle a également fait droit à une demande présentée par le Conseil du Trésor visant l'unité de négociation de l'enseignement et a ordonné à l'employeur de faire tout son possible pour mettre en œuvre la convention collective et distribuer les chèques de rappel le plus tôt possible. Une troisième demande, présentée par le Conseil du Trésor à l'égard de l'unité de négociation de l'ergothérapie et de la physiothérapie, a été retirée.

## DÉLAI D'APPLICATION DES DÉCISIONS ARBITRALES (ARTICLE 74 DE LA LOI)

D33. L'article 74 de la loi stipule qu'une décision arbitrale doit être appliquée dans un délai de 90 jours à compter de la date à partir de laquelle la décision lie les parties ou «dans le délai plus long que la Commission juge raisonnable d'accorder sur demande de l'une des parties».

D34. Deux demandes présentées par le Conseil du Trésor relatives aux unités de négociation de la biologie et des sciences forestières, qui avaient été reportées de l'année précédente, ont été retirées.

D35. Au cours de l'année écoulée, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission, à titre d'employeur, de prolonger le délai d'application des décisions arbitrales à l'égard des unités de négociation suivantes:

- agriculture
- services d'information
- chimie
- services d'imprimerie (surveillants)
- physique
- économique, sociologie et statistique
- génie et arpentage



D36. The Board granted longer implementation periods in the case of the awards relating to the agriculture, the chemistry, the printing operations (supervisory) and the physical sciences bargaining units. In each of these four cases implementation of the award was complicated by the application of the anti-inflation guidelines. Treasury Board withdrew its application relating to the information services bargaining unit and the applications relating to the economics, sociology and statistics and the engineering and land survey bargaining units carried over to the next year.

#### APPLICATION FOR DETERMINATION OF NEW OCCUPATIONAL CATEGORY (SECTION 2 OF THE ACT)

D37. The first and only application to the Board to determine a new occupational category, which had carried over from the previous year, was withdrawn during the year under review.

#### OTHER PROCEEDINGS

D38. Among the other proceedings before the Board during the year were nine applications for extension of time, most of them made pursuant to section 89 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. Six applications sought an extension of time to refer a grievance to adjudication. Four were granted and decisions were pending in the other two at year end. Three applications sought an extension of time within which to request review of a Board decision pursuant to section 25 of the Act. Two were granted and one was under consideration by the Board at year end. In some applications for an extension of time the Board conducts hearings: in others it may come to a decision after considering written representations from the parties concerned.

D36. La Commission a fait droit aux demandes visant les unités de négociation de l'agriculture, de la chimie, des services d'imprimerie (surveillants) et de la physique. Dans chacun de ces cas, la mise en œuvre de la décision se compliquait en raison des Indicateurs anti-inflation. Le Conseil du Trésor a retiré sa demande à l'égard de l'unité de négociation des services d'information et les demandes visant les unités de négociation de l'économique, de la sociologie et de la statistique ainsi que celle du génie et de l'arpentage ont été reportées à l'année suivante.

#### DEMANDE DE DÉTERMINATION DE NOUVELLES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (ARTICLE 2 DE LA LOI)

D37. La première et la seule demande de détermination d'une nouvelle catégorie professionnelle, qui avait été reportée de l'année précédente, a été retirée au cours de l'année à l'étude.

#### AUTRES PROCÉDURES

D38. Parmi les autres procédures entamées devant la Commission au cours de l'année, il y a eu neuf demandes de prolongation de délai dont la plupart ont été présentées aux termes de l'article 89 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Six d'entre elles avaient trait à une prolongation de délai pour renvoyer un grief à l'arbitrage et, à la fin de l'année, la Commission avait fait droit à quatre de celles-ci et n'avait pas encore rendu de décision à l'égard des deux autres. Trois demandes portaient sur une prolongation de délai pour présenter une demande de révision d'une décision rendue par la Commission, aux termes de l'article 25 de la Loi. Cette dernière a fait droit à deux d'entre elles et, à la fin de l'année, la troisième était en délibéré. Dans certains cas, la Commission tient des auditions, dans d'autres elle peut rendre une décision après avoir étudié les exposés écrits des parties en cause.

<sup>1</sup> This decision is discussed further in paragraph H1 below.

<sup>2</sup> See table 3 of the Appendix

<sup>3</sup> See also tables 4 and 5 of the Appendix

<sup>4</sup> See paragraph L9 below

<sup>5</sup> See paragraph H10 below

<sup>6</sup> See paragraph H12 below

<sup>7</sup> See paragraph H13 below

<sup>1</sup> Cette décision est étudiée au paragraphe H1 ci-dessous.

<sup>2</sup> Voir le tableau 3 de l'appendice

<sup>3</sup> Voir les tableaux 4 et 5 de l'appendice

<sup>4</sup> Voir le paragraphe L9 ci-dessous

<sup>5</sup> Voir le paragraphe H10 ci-dessous

<sup>6</sup> Voir le paragraphe H12 ci-dessous

<sup>7</sup> Voir le paragraphe H13 ci-dessous

## E. ADJUDICATION PROCEEDINGS

E1. An important and essential feature of modern collective bargaining is the availability of facilities for the orderly adjustment and, if necessary, the final and binding disposition of disputes arising during the life of an agreement relating to the interpretation or application of its provisions and also disputes connected with major disciplinary penalties. It can be said that this is an area in which slow but steady progress has been made by both the private sector and the public sector towards establishing the rule of law in labour-management relations. In place of irresponsible employee protests on the one hand and the exercise of unfettered administrative discretion on the other hand, the parties submit their unsettled differences to a neutral tribunal for binding determination of their respective rights and obligations. Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance process and an adjudication system. There is a right under section 90, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. Grievance procedures maintained by management must meet standards fixed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, or those agreed upon in a collective agreement. The grievance process, however, is distinct from the adjudication system; adjudicators have no part in it. It is only when an employee has exhausted his remedies within the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within certain defined categories. For the final disposition of such grievances, the Board is responsible. In practice, a reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator as well as acting "for the Board."

E2. The role of the adjudication system in determining "rights disputes" under Part IV of the Act must be distinguished from that of the arbitration system under sections 59 to 76 in Part III. Arbitration requires that the Board—in practice a panel of three Board members—make what are known as arbitral awards fixing certain terms and conditions of employment when the parties have failed to agree thereon during their negotiations with a view to making collective agreements, and where arbitration has been chosen by bargaining agents as the avenue whereby

## E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

E1. Les mécanismes prévus de redressement et, si nécessaire, de règlement définitif et exécutoire des différends relatifs à l'interprétation ou à l'application des dispositions d'une convention collective en vigueur et aussi à l'égard des griefs présentés par suite de l'imposition de graves mesures disciplinaires sont une caractéristique importante et essentielle du processus actuel de la négociation collective. Les secteurs tant privé que public ont réalisé à ce niveau un progrès lent mais sûr vers l'application du principe d'impartialité dans le domaine des relations du travail. Au lieu des protestations irréflechies des employés d'une part, et de l'exercice absolu par l'employeur de ses pouvoirs discrétionnaires d'autre part, les parties renvoient leurs différends à un tribunal neutre chargé de rendre une décision exécutoire sur leurs droits et leurs obligations respectifs. La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit un processus de règlement des griefs et un régime d'arbitrage. Tout employé a droit en vertu de l'article 90, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief jusqu'au dernier palier inclusivement au sein de tout ministère ou organisme visé par la loi. Les procédures de règlement des griefs suivies par les membres de la direction doivent respecter les normes fixées par les Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou par une convention collective. La procédure de règlement des griefs se distingue toutefois du régime d'arbitrage; dans le premier cas, les arbitres n'ont aucun rôle à jouer. L'employé peut renvoyer la question à l'arbitrage en vertu de l'article 91 uniquement s'il a eu recours à tous les mécanismes de redressement prévus au sein du ministère ou de l'organisme en cause et, encore là, uniquement si son grief s'inscrit dans certaines catégories précises. Le règlement définitif de ces griefs incombe à la Commission. Dans la pratique, un renvoi est entendu et tranché par un membre de la Commission qui agit à titre d'arbitre et «Pour la Commission».

E2. La procédure d'arbitrage des griefs qui portent sur des conflits de droits, est prévue à la Partie IV de la loi. Elle diffère du régime d'arbitrage établi en vertu des articles 59 à 76 de la Partie III. Dans le dernier cas, la Commission, en pratique un groupe comprenant trois de ses membres, rend ce qu'on appelle des décisions arbitrales déterminant les conditions de travail sur lesquelles les parties n'ont pu s'entendre au cours des négociations, lorsque l'agent négociateur a opté pour l'arbitrage comme moyen de régler ce genre de différends. Ces décisions sont définitives et

such disputes are to be resolved. Such awards are final and binding and may be annexed to or embodied in collective agreements. Arbitration is thus a system offered by the Act to the parties for the peaceful determination of "interest disputes," and not "rights disputes."

E3. The adjudication system is also very different from the conciliation process resorted to under sections 52 and 77–89 of the Act for the purpose of assisting the parties to conclude voluntarily a new collective agreement. The suggestions and reports of conciliation boards, conciliators and mediators are not binding on the parties, although they often lead to settlement of disputes. Adjudicators, on the other hand, do not have the function of conciliating or mediating a dispute: their duty is, after giving the parties an opportunity of being heard, to render a decision giving effect to the rights or obligations of the parties as previously defined in a collective agreement or arbitral award, and in some cases to render a decision on the merits of a major disciplinary penalty.

E4. Since 1969 most grievances have fallen within the category defined by paragraph 91 (1) (a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process and if it relates to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting that employee, he may refer it to adjudication. In the year under review, of a total of 647 employee references, 492 were made under paragraph 91 (1) (a). Over the ten-year period from April, 1967, to March 1977, there have been 2,067 references of this kind. As there were more than 100 bargaining units in the Public Service covered by collective agreements, the total represents an average of about 2.06 cases per unit each year. Many other grievances of the same kind were settled within the grievance process before reaching adjudication.

E5. Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent can refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation referred to is one which can be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been relatively few references under section 98; they totalled only 142 over a ten-year period. In the year under review, there were 59, a marked increase.

exécutoires et peuvent être jointes ou intégrées aux conventions collectives. Les parties peuvent donc en vertu de la loi se prévaloir de ce dernier régime d'arbitrage pour régler de façon pacifique les conflits d'intérêts et non les conflits de droits.

E3. La procédure d'arbitrage des griefs diffère aussi grandement de la procédure de conciliation qui, en vertu des articles 52 et 77 à 89 de la loi, a pour objet d'aider les parties à conclure volontairement une nouvelle convention collective. Les suggestions et rapports des bureaux de conciliation, des conciliateurs et des médiateurs ne lient pas les parties, bien qu'ils contribuent souvent au règlement des différends. Les arbitres, d'autre part, n'agissent pas à titre de conciliateurs ou de médiateurs dans un différend: ils sont chargés, après avoir donné aux parties la possibilité d'être entendues, de rendre une décision exécutoire et de donner ainsi effet aux droits ou obligations des parties définis précédemment dans une convention collective ou une décision arbitrale et, dans certains cas, de se prononcer sur le fond d'une mesure disciplinaire sévère.

E4. Depuis 1969, la plupart des griefs sont inscrits dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la loi. L'employé qui, avec l'approbation et l'appui de son agent négociateur, a présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs de son ministère un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale rendue à son égard, peut renvoyer ce grief à l'arbitrage. Au cours de l'année à l'étude, 492 des 647 renvois des employés ont été faits aux termes de l'alinéa 91(1)a). D'avril 1967 à mars 1977, soit pendant une période de dix ans, on compte 2 067 renvois de ce genre. Comme la fonction publique regroupe plus de 100 unités de négociation visées par des conventions collectives, ce nombre total représente une moyenne annuelle d'environ 2,06 affaires par unité. De nombreux autres griefs de ce genre ont été réglés à l'un ou l'autre des paliers de la procédure prévue à cet effet avant d'atteindre l'arbitrage.

E5. Certains différends sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission de faire exécuter par l'autre partie une obligation qui découle prétendument d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ces renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 98 si l'obligation en cause peut faire l'objet d'un grief par un employé aux termes de l'article 91. Étant donné cette restriction, il y a eu relativement peu de renvois aux termes de l'article 98; un total de 142 seulement pendant dix ans. L'année à l'étude a connu une augmentation marquée, soit 59 tels renvois.



E6. Very different issues arise under paragraph 91(1)(b) of the Act, which provides for adjudication of any grievance disputing "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their confidential or managerial responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. The number of disciplinary cases varied between a low point of 22 in the fourth year and the high of 243 referred to in paragraph 50 of the *Sixth Annual Report*. There were 155 in the year under review. The ten-year total is 921, or an average of 92.1 per year. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have declined to accept jurisdiction unless the employee or former employee could first establish that the action taken had been in reality disciplinary.

E7. During the ten-year period from 1967 to 1977, a total of 250 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. Down to March 31, 1977, adjudicators had rendered decisions in 205 of such cases. Of these, 2 had been dismissed as untimely and 49 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

E8. In the 154 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: full reinstatement, 13; reinstatement as probationers without retroactive pay, 2; compensation without reinstatement, 1; conditional reinstatement, 4; reduced to suspension, 33; discharge upheld, 35; upheld as resignation, 1; settled, withdrawn or abandoned, 2; "termination" upheld, 2; withdrawn before hearing, 41; withdrawn at hearing, 9; withdrawn after hearing, 8; settlement approved, 3. It should be kept in mind, however, that the figures cited above relate only to those employees or former employees who resorted to the adjudication system. Thus they do not include those who chose to accept discharge without contesting it, or those whose grievances were settled or abandoned within the grievance procedure. Nor do they include many cases where

E6. Des questions très différentes découlent de l'application des dispositions de l'alinéa 91(1)b) de la loi qui ont trait à l'arbitrage de griefs relatifs à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces affaires peuvent être traitées et renvoyées à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Les employés exclus des unités de négociation en raison de la nature confidentielle ou administrative de leurs fonctions et les anciens employés congédiés pour des raisons disciplinaires peuvent aussi se prévaloir de ces dispositions. Le nombre d'affaires de nature disciplinaire a varié entre un minimum de 22 au cours de la quatrième année et un maximum de 243 mentionné au paragraphe 50 du *Sixième rapport annuel*. L'année à l'étude compte 150 renvois de cette nature et la décennie, 921 soit une moyenne de 92,1 par année. Un certain nombre de ces affaires portaient sur des questions de compétence. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé au moyen d'un renvoi en cours de stage, d'un renvoi pour incompetence ou incapacité, d'une déclaration d'abandon de poste, d'une mise en disponibilité à cause du manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité de nature disciplinaire.

E7. De 1967 à 1977, 250 personnes au total ont demandé l'arbitrage alléguant la cessation injuste de leur emploi par suite d'un congédiement ou d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1977, les arbitres avaient tranché 205 affaires de ce genre, rejetant deux griefs irrecevables et 49 autres parce que les cessations d'emploi contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

E8. Les arbitres qui se sont reconnus compétents dans 154 affaires de cessation d'emploi ont rendu les décisions suivantes: réintégration totale, 13; réintégration en tant que stagiaire, sans rémunération rétroactive, 2; rémunération sans réintégration, 1; réintégration conditionnelle, 4; réduction de la peine à une suspension, 33; confirmation du congédiement, 35; confirmation d'une démission, 1; grief abandonné, 2; confirmation d'une «cessation d'emploi», 2; griefs retirés avant l'audition, 41; griefs retirés à l'audition, 9; griefs retirés après l'audition, 8; approbation d'une entente, 3. Il ne faut pas oublier toutefois que ces chiffres n'ont trait qu'aux employés ou aux anciens employés qui ont eu recours à la procédure d'arbitrage. Ils ne comprennent donc pas ceux qui ont choisi d'accepter leur congédiement sans le contester, ni ceux dont les

termination was effected under various sections of the Public Service Employment Act by reason of lay-off, rejection on probation, release for incompetence or incapacity or declarations of abandonment.

E9. The policy of the Board is to give high priority to the hearing and determination of discharge cases, it being in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Forty-five "termination" cases were unavoidably carried over into the year commencing April 1, 1977. Of that number 29 were partly heard; in one case a preliminary decision had been issued; six had been heard but decisions were not yet rendered; one was to be withdrawn; six hearings were to be heard in April or May; two cases were in abeyance at the request of the grievors.

E10. The number of cases referred to adjudication is never the same as the number of employees seeking adjudication. The Act permits "group grievances": i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees". Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 50 employees. In practice, however, most references have involved only one employee.

E11. For several reasons, the number of cases referred to adjudication is never the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. Approximately one-third of all references are withdrawn or settled before being heard. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Board with the result that they can be heard at one time. On the other hand, certain cases require more than one hearing, notably where it becomes necessary to render a preliminary decision with reasons, or to decide more than one issue.

E12. During the first ten years of the system, 3,130 cases were referred to adjudication under sections 91 and 98 of the Act. Of these, 2,083 were referred prior to October 1, 1975, when the 1975 amendments came into force. The total does not include 18 applications under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure for enlargement of the time prescribed for presenting a grievance or referring it to adjudication, in some of which it was necessary to hold

grievs ont été réglés ou abandonnés au cours de la procédure de règlement des griefs. Ils n'incluent pas non plus un bon nombre d'affaires dans lesquelles la cessation d'emploi a été effectuée en vertu de divers articles de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique une mise en disponibilité, un renvoi en cours de stage, un renvoi pour incompétence ou incapacité ou une déclaration d'abandon de poste.

E9. La Commission a pour principe d'accorder la priorité à l'audition et au règlement des affaires de congédiement, toutes les parties ayant intérêt à ce que les résultats soient connus le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1977, 45 affaires de «cessation d'emploi». De ce nombre, la Commission en avait entendu 29 en partie, et rendu une décision préliminaire à l'égard d'une d'entre elles; elle en avait entendu six autres, mais elle n'avait encore rendu aucune décision; une affaire a été retirée; six auditions devaient être tenues en avril ou en mai et deux affaires étaient en suspens à la demande des employés s'estimant lésés.

E10. Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage n'est jamais le même que celui d'employés qui demandent l'arbitrage de leurs griefs. La loi permet la présentation de «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'un grief peut être présenté par «un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés». En conséquence, des griefs groupant jusqu'à 50 employés ont été renvoyés à l'arbitrage. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois n'intéressaient qu'une seule personne.

E11. Pour plusieurs raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre d'auditions ou de décisions rendues. Environ le tiers de tous les renvois sont retirés ou réglés avant d'être entendus. Il arrive souvent que deux affaires semblables ou plus soient groupées par la Commission de façon à être entendues simultanément. Par ailleurs, certaines affaires exigent plus d'une audition, notamment lorsqu'elles exigent une décision préliminaire motivée ou une décision sur plus d'une question.

E12. Pendant les dix premières années du régime, 3 130 affaires ont été renvoyées à l'arbitrage aux termes des articles 91 et 98 de la loi. De ce nombre, 2 083 ont été renvoyées avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975, date d'entrée en vigueur des modifications de 1975. Le total ne comprend pas 18 demandes présentées en vertu des Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. pour obtenir une prolongation du délai de présentation d'un grief ou d'un



hearings and render decisions with reasons. Detailed figures for the past decade appear in the Appendix, Table II.

E13. The number of references received in the year under review, the tenth year of the system, averaging 59 per month, placed a heavier burden than ever before on the adjudicators. From April 1, 1976, to March 31, 1977, references to adjudication totalled 706, including 113 in November, 86 in August and 69 in October.

E14. From the previous fiscal year, 445 employee grievances and 15 references to the Chief Adjudicator under Section 98 were carried over for a total case load of 1,166 in the year under review. Of these, 553 were concluded before March 31. Of the 613 references carried over into the next fiscal year, 20 had been heard and decisions were pending; 141 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 343 were being deferred by request of the parties, 4 were to be withdrawn, and the remaining 105 were in process.

E15. In addition to the Deputy Chairman (Adjudication) known before the 1975 amendments as the Chief Adjudicator (who has served since 1969 on a full-time basis) 13 part-time adjudicators held office during all or part of the year under review. Of the 553 cases concluded, 180 were dealt with by the Deputy Chairman (Adjudication), 15 by three other Deputy Chairmen and 358 by the part-time adjudicators. The determination of these cases required hearings for 226 days in various parts of Canada.

E16. Ottawa is a convenient location for many adjudication hearings. It has often become apparent, however, that the number of local witnesses or other considerations made it necessary or desirable that the hearing be held at or near the place where the grievance originated. Moreover, the majority of employees in the Public Service do not work in the National Capital Region. Over the decade, one or more hearings have been held at the places set out below:

<i>Newfoundland:</i>	St. John's.
<i>Nova Scotia:</i>	Halifax, Sydney, Yarmouth.
<i>New Brunswick:</i>	Fredericton, Moncton, Saint John.
<i>Prince Edward Island:</i>	Charlottetown.
<i>Quebec:</i>	Chicoutimi, Drummondville, La Tuque, Lévis, Montreal, Quebec, St. Jérôme, Sept Îles, Sherbrooke, Thetford Mines, Trois Rivières, Valcartier, Valleyfield.

renvoi à l'arbitrage; certaines de ces demandes ont donné lieu à des auditions et à des décisions motivées. Les chiffres détaillés pour les dix dernières années figurent dans l'appendice, au tableau II.

E13. Les renvois, en moyenne au nombre de 59 par mois, faits au cours de l'année à l'étude, la dixième du régime, ont imposé aux arbitres une charge de travail beaucoup plus lourde que par les années passées. Du 1<sup>er</sup> avril 1976 au 31 mars 1977, il y a eu 706 renvois à l'arbitrage, dont 113 au mois de novembre, 86 au mois d'août et 69 au mois d'octobre.

E14. Quatre cent quarante-cinq griefs d'employés et 15 renvois à l'arbitre en chef aux termes de l'article 98 ont été reportés de l'année financière précédente, pour porter le total, au cours de l'année à l'étude, à 1 166 affaires dont 553 ont été réglées avant le 31 mars. Des 613 renvois reportés à l'année financière suivante, la Commission en avait entendus 20 qu'elle n'avait pas encore tranchés; 141 avaient été assignés à des arbitres ou entendus en partie; 343 ont été ajournés à la demande des parties, quatre ont été retirés et l'instruction des 105 autres est en cours.

E15. Outre le président suppléant (arbitrage des griefs) connu avant les modifications de 1975 sous le nom d'arbitre en chef et qui occupe son poste à plein temps depuis 1969, 13 arbitres à temps partiel ont occupé leur charge au cours d'une partie ou de la totalité de l'année à l'étude. Des 553 décisions rendues, 180 l'ont été par le président suppléant (arbitrage des griefs), 15 par trois autres présidents suppléants et 358 par les arbitres à temps partiel. Ces décisions ont demandé 226 jours d'audition dans diverses régions du Canada.

E16. La ville d'Ottawa convient bien à l'audition de nombreuses affaires d'arbitrage. Toutefois, le nombre de témoins sur place et d'autres considérations ont rendu nécessaire ou souhaitable la tenue des auditions dans le lieu d'origine du grief ou tout près. En outre, la majorité des fonctionnaires fédéraux travaillent à l'extérieur de la région de la Capitale nationale. Au cours des dix dernières années, au moins une audition a eu lieu dans chacune des villes énumérées ci-dessous:

<i>Terre-Neuve:</i>	Saint-Jean
<i>Nouvelle-Écosse:</i>	Halifax, Sydney, Yarmouth
<i>Nouveau-Brunswick:</i>	Fredericton, Moncton, Saint-Jean
<i>Île-du-Prince-Édouard:</i>	Charlottetown
<i>Québec:</i>	Chicoutimi, Drummondville, la Tuque, Lévis, Montréal, Québec, Saint-Jérôme, Sept-Îles, Sherbrooke, Thetford Mines, Trois Rivières, Valcartier, Valleyfield

*Ontario:* Belleville, Brockville, Burlington, Cornwall, Dryden, Fort Erie, Guelph, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Petawawa, Peterborough, Sault Ste. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Waterloo, Windsor.

*Manitoba:* The Pas, Winnipeg.

*Saskatchewan:* Prince Albert, Regina, Saskatoon, Yorkton.

*Alberta:* Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge, Wainwright.

*British Columbia:* Chilliwack, Kamloops, Kelowna, Penticton, Port Alberni, Prince Rupert, Surrey, Vancouver, Victoria.

*Yukon Territory:* Whitehorse.

*Northwest*

*Territories:* Fort Smith.

*Ontario:* Belleville, Brockville, Burlington, Cornwall, Dryden, Fort Érié, Guelph, Hamilton, Kingston, Kitchener, London Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Petawawa, Peterborough, Sault Sainte-Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Waterloo, Windsor

*Manitoba:* Le Pas, Winnipeg

*Saskatchewan:* Prince Albert, Regina, Saskatoon, Yorkton

*Alberta:* Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge, Wainwright

*Colombie-Britannique:* Chilliwack, Kamloops, Kelowna, Penticton, Port Alberni, Prince Rupert, Surrey, Vancouver, Victoria

*Territoire du Yukon:* Whitehorse

*Territoires du*

*Nord-Ouest:* Fort Smith

**F. ARBITRATION PROCEEDINGS**

F1. There were twenty-one requests for arbitration, affecting twenty-two bargaining units, received during the year and four requests, affecting four bargaining units, were carried into the year from the previous year. These requests and their disposition are summarized in table 6 of the Appendix.

F2. Arbitral awards were issued with respect to the four requests carried over from the previous year. In respect of the award affecting the defence scientific service bargaining unit the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the Board, pursuant to section 25 of the Act, to review its award. A hearing was held and a decision was pending at year end.

F3. Of the twenty-one requests for arbitration received during the year under review, eleven were disposed of by way of arbitral awards. Four of these awards were referred back to the Board under section 75 of the Act and decisions were subsequently issued by the Board. One request was withdrawn and one other was settled before the hearing took place. The eight remaining requests were carried into the next fiscal year. Hearings had been held and awards were pending at year end in four of these eight requests.

**F. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS**

F1. Vingt-et-une demandes d'arbitrage des différends visant 22 unités de négociations ont été reçues au cours de l'année et quatre demandes touchant quatre autres unités de négociation ont été reportées de l'année précédente. Le tableau 6 de l'appendice donne un résumé de ces demandes et des décisions rendues à leur égard.

F2. Des décisions arbitrales ont été rendues à l'égard des quatre demandes reportées de l'année précédente. Quant à la décision visant l'unité de négociation des services scientifiques de la défense, l'Institut professionnel du Service public du Canada a demandé à la Commission, aux termes de l'article 25 de la loi, de revoir sa décision. Une audition a eu lieu et la décision n'avait toujours pas été rendue à la fin de l'année.

F3. Des 21 demandes d'arbitrage de différends reçues au cours de l'année écoulée, onze ont fait l'objet de décisions arbitrales. Quatre d'entre elles ont été renvoyées à la Commission aux termes de l'article 75 de la loi et celle-ci a par la suite rendu des décisions à leur égard. Une demande a été retirée et une autre a été réglée avant l'audition. Les huit autres demandes ont été reportées à l'année financière suivante. Des auditions avaient eu lieu et la Commission n'avait pas encore rendu de décision à la fin de l'année, dans quatre de ces cas.



## G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

### OFFICE OF MEDIATION SERVICES

G1. The Office of Mediation Services was formally created in February 1975 and was staffed with a director and two fact-finding examiners. Two mediation officers were appointed during the report year. The additional appointments have enabled the Board to keep in closer touch with the progress of the parties in negotiations and to provide timely assistance when required.

G2. During the year assistance was provided to the parties by way of the appointment of a conciliator or mediator on 18 occasions. In seven instances an outside person was appointed for the purpose. In the remaining 11 cases, however, the assistance to the parties was rendered by the Office of Mediation Services staff.

G3. In a particular situation involving consultations between the Canadian Union of Postal Workers and the Treasury Board in respect of the introduction of technological changes in the Post Office, the Director of Mediation Services and a Principal Mediation Officer were designated jointly to assist the parties. During the summer of 1976, either or both met with the parties on many days. Their efforts to bring the parties to agreement were not successful and, pursuant to the procedure of article 29 of the collective agreement between the Canadian Union of Postal Workers and the Treasury Board, the parties referred the matter to a special adjudication committee consisting of one member appointed by each party and a chairman appointed by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board.

G4. The special adjudication committee held a number of days of hearings and while hearings were in progress the parties requested the Chairman of the Board to appoint a mediator to assist them in reaching agreement in their dispute. On the agreement of the parties, the hearings of the special adjudication committee were adjourned indefinitely to permit this further attempt at mediation. The mediator was not successful in bringing the parties to an agreement. At year's end no further reference had been made to the Board in this matter.

## G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

### BUREAU DES SERVICES DE MÉDIATION

G1. Le Bureau des services de médiation a été officiellement créé en février 1975 et doté d'un directeur et de deux examinateurs chargés de prendre connaissance des faits. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a nommé deux agents de médiation, ce qui lui a permis de suivre plus étroitement le déroulement des négociations et de fournir aux parties une aide efficace au moment opportun.

G2. Au cours de l'année, la Commission a fourni son aide aux parties en nommant un conciliateur ou un médiateur dans 18 cas. Pour sept de ces cas, la Commission a eu recours à une personne du secteur privé et pour les 11 autres cas, au personnel du bureau des services de médiation.

G3. Dans un cas en particulier le directeur des services de médiation et un agent principal de médiation ont été conjointement désignés pour aider le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor dans leurs consultations relatives à l'introduction de changements technologiques au ministère des Postes. Au cours de l'été 1976, ils ont rencontré les parties ensemble ou individuellement, à de nombreuses reprises. Leurs efforts ont échoué et aux termes de la procédure prévue à l'article 29 de la convention collective conclue entre le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor, les parties ont renvoyé leur différend devant un comité spécial composé de deux membres nommés par chacune des parties et d'un président nommé par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

G4. Ce comité spécial a tenu des auditions qui ont duré plusieurs jours. Pendant ce temps, les parties ont demandé au président de la Commission de nommer un médiateur afin de les aider à en venir à une entente. À la demande des parties, le comité spécial a ajourné ses auditions indéfiniment en attendant les résultats de la médiation. Or, les tentatives du médiateur ont également échoué. À la fin de l'année les parties n'avaient pas manifesté l'intention de faire à nouveau appel à la Commission.



G5. Table 12 in the Appendix summarizes the activities during the year and the disposition of requests for conciliation and mediation services.

## CONCILIATION BOARDS

G6. Five conciliation boards, requested the previous year, terminated their proceedings in the year under review. In one instance no board was appointed as the parties reached agreement and the request for the establishment of a board was subsequently withdrawn. In three instances conciliation board reports were made and collective agreements ensued. In the remaining case, which was also the subject of a conciliation board report, an agreement was reached following post-conciliation board mediation efforts.

G7. During the year five requests for the establishment of a conciliation board, involving six bargaining units, were received. Three requests were made by an employer and two by a bargaining agent. In the year under review conciliation board reports were made in respect of two requests. In another instance the parties reached agreement prior to the establishment of a conciliation board and the request was subsequently withdrawn. In another case the parties reached agreement during the conciliation process and no board report was made. In the remaining case a conciliation board was established but had not reported at year's end.

G8. In a dispute involving the aircraft operations group a special arbitrator was appointed after a conciliation board report, issued the previous year, had not resulted in a settlement and a strike had ensued. The parties signed an agreement to refer their dispute to a sole arbitrator and to be bound by the terms of his award, subject to approval by the Anti-Inflation Board of those matters within the purview of the A.I.B. regulations. An award was made and it was referred by the parties to the Anti-Inflation Board. At year's end the proceedings under the Anti-Inflation Act had not been completed.

## CONCILIATORS

G9. Nine requests were received during the year for the services of a conciliator. Seven appointments of a conciliator were made. In two cases mediators were appointed

G5. Le tableau 12 (voir l'appendice) montre le travail accompli par le bureau au cours de l'année et ce qu'il est advenu des demandes de services de conciliation et de médiation.

## BUREAUX DE CONCILIATION

G6. Cinq des bureaux de conciliation nommés l'année précédente ont terminé leurs travaux au cours de l'année à l'étude. Dans un cas, aucun bureau n'a été nommé, les parties ayant conclu une entente et retiré leur demande par la suite. Dans trois cas, les parties ont accepté les rapports qu'avaient publiés les bureaux de conciliation et elles ont signé une convention. Dans le dernier cas, les parties ont conclu une entente après la médiation qui a suivi la publication du rapport de conciliation.

G7. Au cours de l'année, la Commission a reçu cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation, mettant en cause six unités de négociation. Trois d'entre elles ont été présentées par l'employeur et les deux autres par les agents négociateurs. Au cours de l'année à l'étude, les bureaux de conciliation ont remis deux rapports. Dans un autre cas, les parties ont conclu une entente avant l'établissement du bureau de conciliation et elles ont retiré leur demande par la suite. Dans un autre cas, les parties ont conclu une entente au cours de la conciliation et le bureau n'a remis aucun rapport. Dans le dernier cas, le bureau de conciliation, nommé par la Commission n'avait pas encore remis son rapport à la fin de l'année.

G8. Au cours de l'année 1975-1976, les tentatives du bureau de conciliation nommé pour régler le différend qui mettait en cause le groupe de la navigation aérienne ont échoué et une grève a été déclarée. Après la publication du rapport de conciliation, la Commission a nommé un arbitre spécial conformément à l'entente conclue par les parties. En vertu de cette entente, le différend devait être renvoyé à un seul arbitre dont les recommandations seraient exécutoires pourvu que les points assujettis au règlement sur la lutte contre l'inflation soient approuvés par la Commission de lutte contre l'inflation. L'arbitre a rendu une décision que les parties ont renvoyée à la Commission de lutte contre l'inflation. À la fin de l'année, cette dernière n'avait pas encore terminé l'étude du dossier.

## CONCILIATEURS

G9. Au cours de l'année, il y a eu neuf demandes de nomination d'un conciliateur. La Commission a nommé sept conciliateurs et dans deux cas, elle a préféré avoir

in preference to conciliators. Of the seven cases where conciliators were appointed: a total settlement of the dispute was effected in three instances; one was referred to a conciliation board; another became the subject of an arbitral award; and in the remaining two cases the parties reached agreement in direct negotiations.

## MEDIATORS

G10. During the year mediators were appointed in eleven instances involving twelve bargaining units. In two cases the mediators were successful in having the parties reach agreement. Partial success was realized in five cases in that the number of items in dispute was reduced during the mediation process. Five cases were eventually referred to arbitration boards and three to conciliation boards.

## PERSONS APPOINTED

G11. Nine persons were appointed as mediators or conciliators during the year. Some of them served in both capacities. These persons were: N.R. Gray, M. Gravel, S. Gunn, N. Hall, C. McKee, M. Garneau, J.R. Gauthier, K. Strike and J. Welsh. The last four named were officers of the Board's staff in the Office of Mediation Services. Board member Saul Frankel was the Chairman of the special adjudication committee referred to in paragraphs G3 and G4. Hon. Emmet Hall was the sole arbitrator in the dispute involving the aircraft operations group referred to in paragraph G8.

## EXAMINATIONS

G12. During the year 25 examinations of persons proposed as managerial and confidential designations were completed. There were 150 proposals settled by the parties without resort to the formal examination procedure. Of these, 98 were withdrawn by the employers concerned and 52 objections to designations were withdrawn by the bargaining agents concerned.

## COMPLAINTS

G13. The Office was called upon to assist the interested parties to resolve nine complaints made pursuant to section 20 of the Act during the year. Two of these cases were eventually referred to the Board for hearing and disposition, one case was still the subject of mediation efforts at

recours à des médiateurs. Les sept nominations de conciliateurs ont donné les résultats suivants: trois différends ont été entièrement réglés; un autre a fait l'objet d'une décision arbitrale et les deux derniers ont été réglés au cours de négociations directes.

## MÉDIATEURS

G10. Au cours de l'année, la Commission a nommé des médiateurs 11 fois mettant en cause douze unités de négociation. La médiation a été concluante dans deux cas, tandis que dans cinq autres, elle a obtenu un succès partiel, permettant de réduire le nombre de points en litige. Cinq différends ont dû être renvoyés à l'arbitrage et trois à un bureau de conciliation.

## NOMINATIONS

G11. Au cours de l'année les neuf personnes suivantes ont occupé le poste de médiateur ou de conciliateur; certaines d'entre elles ont exercé les deux fonctions: MM. N. R. Gray, M. Gravel, S. Gunn, N. Hall, C. McKee, M. Garneau, J. R. Gauthier, K. Strike et J. Welsh. Les quatre dernières personnes énumérées ci-dessus font partie des effectifs du bureau des services de médiation. M. Saul Frankel, membre de la Commission, a présidé le comité spécial d'arbitrage mentionné aux paragraphes G3 et G4. M. le juge Emmet Hall fut le seul arbitre du différend mettant en cause le groupe de la navigation aérienne mentionné au paragraphe G8.

## EXAMENS

G12. Au cours de l'année, les examinateurs de la Commission ont effectué 25 enquêtes sur des listes de personnes dont on proposait la désignation à titre des personnes préposées à la gestion et à des fonctions confidentielles. Les parties se sont entendues sur 150 propositions sans examen officiel. Dans 98 cas, les employeurs en cause ont retiré leur proposition et les agents négociateurs ont retiré leur opposition à la désignation des 52 autres.

## PLAINTES

G13. Neuf plaintes présentées aux termes de l'article 20 de la loi ont nécessité l'intervention du Bureau au cours de l'année. Deux d'entre elles ont été renvoyées à la Commission en vue d'une audition et d'une décision, une faisait toujours l'objet d'une médiation à la fin de l'année et les six

year end and the remaining six cases were resolved and the requirement for hearing avoided. In two cases carried over from the previous year, one was resolved and the other was subsequently referred to the Board.

autres ont été réglées sans audition. Des deux plaintes encore en suspens à la fin de l'année précédente, une a été réglée et l'autre renvoyée à la Commission.

## H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

### BARGAINING UNITS

H1. Where a council of employee organizations had not functioned as a bargaining agent for the employees for which it had been certified and where all the constituent local members had withdrawn from it, the Board certified two other councils to represent the employees, one on the east coast and one on the west coast. The Board, because of the size of the Public Service, the wide dispersal of employees, the complexity of the employment relationship and the multiplicity of classifications into which employees are divided, affirmed its inclination toward service-wide units and the avoidance of undue fragmentation of bargaining units.<sup>1</sup> However, in this case where there had been a long history of separate councils of employee organizations separated by over 3000 miles representing the employees in question, where the national council had become nothing more than a name and had not participated in the current certification proceedings and where the employees were thus without an effective bargaining agent, — in these very special and unique circumstances — the Board concluded, with some reluctance, that the respective bargaining units on the east and west coasts would be appropriate (*Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East Case* (Board file 146-2-161) and *Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) Case* (Board file 146-2-162)).

### GROUND FOR REVOCATION OF CERTIFICATION

H2. Where an application was made under section 41 of the Act for a declaration that an employee organization that was certified as bargaining agent for the employees in a bargaining unit no longer represented a majority of the employees in that unit, the Board held that the criteria for measuring support for an application for such a declaration should be the same as those applied in measuring support for an application for certification and that the evidence of such support should be the evidence pertaining to the situation at the time of the making of the application. In applications for certification the Board had held in the past

## H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### UNITÉS DE NÉGOCIATION

H1. Considérant qu'un conseil d'associations d'employés n'avait pas bien représenté les employés à l'égard desquels il avait été accrédité à titre d'agent négociateur et considérant que toutes les associations qui le composaient s'en étaient dissociées, la Commission a accrédité deux autres conseils: le premier pour représenter les employés de la côte est et le second, ceux de la côte ouest. Étant donné l'importance de la fonction publique, la répartition des employés à travers le pays, la complexité des rapports professionnels et la multiplicité des classes qui regroupent les employés, la Commission a affirmé sa préférence pour des unités représentatives de l'ensemble d'un groupe d'employés afin d'éviter la fragmentation inutile des unités de négociation<sup>1</sup>. Toutefois, dans l'affaire en question, étant donné que les employés étaient représentés depuis longtemps par des conseils d'associations d'employés distincts et séparés par une distance de plus de 3 000 milles, que le conseil national n'avait pas participé aux négociations en cours et qu'il n'était qu'un nom, que ces employés n'avaient donc pas d'agent négociateur réel, la Commission dans des cas très spéciaux et uniques comme celui-ci et avec quelque réticence, a jugé habiles à négocier collectivement les unités respectives des côtes est et ouest (voir les affaires du *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 146-2-161) et du *Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 146-2-162)).

### MOTIFS D'ANNULATION DE L'ACCREDITATION

H2. Au sujet d'une demande présentée en vertu de l'article 41 de la loi voulant que la Commission déclare qu'une association d'employés accrédités à titre d'agent négociateur ne représente plus la majorité de ceux-ci, la Commission a conclu que dans une demande de déclaration de ce genre il faut employer, pour juger de l'importance de l'appui des employés, les mêmes critères que ceux qui servent à déterminer l'à-propos des demandes d'accréditation, et les preuves pertinentes doivent se rapporter à la situation qui a cours au moment de la présentation de la demande. Quant aux demandes d'accréditation faites dans



that, even under exceptional circumstances, an applicant, to have the Board order a representation vote, must show at least 46% membership in the organization. Below that level the Board had refused to engage in speculation as to possible results of a vote in certification cases and did not deem it proper to engage in such speculation in “decertification” cases (*Gates Case*, Board file 150-2-2).

#### PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

H3. In the *Nunn Case*, (1970) PSSR Reports K 547<sup>2</sup>, the Board held that, where a person has been excluded from a bargaining unit as a person employed in a managerial or confidential capacity, either on consent of the parties or by order of the Board, and that person is subsequently replaced by another person who performs the same duties, the bargaining agent would have no basis for objection to a proposal for the latter person’s exclusion, unless it provided positive evidence to the Board that the duties and responsibilities of the position occupied by the replacement have changed since the original designation. Similarly, where the employer proposes a person for designation as a person employed in a managerial or confidential capacity who has occupied the position since the bargaining agent was certified for that bargaining unit but who was not proposed for exclusion at that time, the employer cannot succeed unless it proves to the Board’s satisfaction that there has been a change in the duties and responsibilities of the position since certification. However, the Board expressed some reservation as to the application of these principles to proposals for exclusion under subparagraph 2(u)(vii), now paragraph (g), of the definition “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act.

H4. In the *Thomson and McIndoe Case*, (1971) PSSR Reports K 687<sup>3</sup>, the Board, after due consideration, extended the application of these principles to a situation where a person proposed for exclusion under subparagraph 2(u)(vii) replaces a person who was previously excluded under that subparagraph. However, the Board indicated that it might not agree to the designation of such a person if the bargaining agent could demonstrate that there were substantial reasons for believing that the duties and responsibilities of the position warranted a finding that the replacement should not be excluded from the bargaining unit. In a subsequent decision, the Board held that the principles established in the *Nunn Case* (above) must be applied as well to a situation where the person proposed for exclusion under paragraph (g) has occupied the same

le passé, la Commission a décrété que, même dans des circonstances exceptionnelles, un requérant doit démontrer qu’il représente au moins 46 % des membres de l’unité pour que la Commission ordonne la tenue d’un scrutin de représentation. La Commission s’est toujours refusée de faire des conjectures sur les résultats possibles d’un scrutin lorsque ce pourcentage n’est pas atteint, et elle ne juge pas judicieux de le faire lorsqu’il s’agit d’affaires d’annulation de l’accréditation (voir l’affaire *Gates*, dossier de la Commission n° 150-2-2).

#### PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

H3. Dans l’affaire *Nunn* (1970), recueil des décisions de la C.R.T.F.P. K 547<sup>2</sup>, la Commission a jugé que lorsqu’un employé remplace une personne qui, par consentement des parties ou ordonnance de la Commission, a été exclue de l’unité de négociation en raison de ses fonctions administratives ou confidentielles, et qu’il exerce les mêmes fonctions que la personne exclue, l’agent négociateur ne peut à bon droit s’opposer à l’exclusion du remplaçant, à moins de prouver clairement à la Commission que les fonctions et responsabilités du poste occupé par le remplaçant ont changé depuis la première désignation. De même, pour obtenir la désignation à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de l’employé qui occupe un tel poste depuis l’accréditation de l’agent négociateur, et dont l’exclusion n’avait pas été proposée à l’époque, l’employeur doit prouver à la Commission que les fonctions et responsabilités du poste ont changé depuis l’accréditation de l’agent négociateur. Toutefois, la Commission a exprimé certaines réserves en ce qui concerne l’application de ces principes aux propositions d’exclusion présentées en vertu du sous-alinéa 2u) (vii), qui correspond à l’actuel alinéa g) de la définition d’une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», que donne l’article 2 de la loi.

H4. Dans l’affaire *Thomson et McIndoe* (1971) recueil des décisions de la C.R.T.F.P. K 687<sup>3</sup>, la Commission, après mûre réflexion, a décidé d’appliquer aussi ces principes au cas d’une personne dont l’employeur demande l’exclusion en vertu du sous-alinéa 2u) (vii) parce qu’elle succède à un employé qui avait déjà été exclu en vertu du même sous-alinéa. Toutefois, la Commission a indiqué qu’elle n’accepterait peut-être pas de désigner une telle personne si l’agent négociateur pouvait prouver qu’il y avait de bonnes raisons de croire que les fonctions et responsabilités du poste justifieraient une décision faisant échec à l’exclusion du remplaçant. Dans une décision ultérieure, la Commission a soutenu que les principes établis dans l’affaire *Nunn* (susmentionnée) devaient aussi s’appliquer à la personne dont l’employeur propose l’exclusion en vertu de l’alinéa g)



position since the bargaining agent was certified for that bargaining unit but was not proposed for exclusion by the employer at that time. Thus the employer cannot succeed unless it establishes to the Board's satisfaction that there are compelling reasons why he now should not be included in the bargaining unit notwithstanding the fact that he was included therein at the time of certification (*Schwass Case*, Board file 173-2-192).

H5. The employer proposed the designation of certain employees under paragraph (g) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. The bargaining agent did not agree to the proposed designations and, in a preliminary objection raised at the hearing, argued that the principle set out in the *Schwass Case* (above) applied and that, since the employer had not proposed the exclusion of these employees at the time the bargaining agent was certified, the Board should now refuse the employer's proposal for their exclusion. In rejecting this position, the Board noted that the bargaining agent had applied for certification to replace the incumbent bargaining agent and, in due course, the Board had ordered that a representation vote be taken among the members of the bargaining unit to determine which employee organization they wished to represent them. Prior to the taking of the representation vote, the employer had proposed that certain persons be excluded from the bargaining unit as being persons employed in a managerial or confidential capacity and the bargaining agent had objected to the majority of the proposed exclusions. Ultimately, the Board found that, because this was an application for certification to replace an incumbent bargaining agent, only those persons who had been identified as managerial or confidential exclusions prior to the making of the certification application should be excluded from the vote. The Board did not consider it appropriate to conduct an enquiry at that time into the status of the persons whom the employer had proposed for exclusion; however, it specifically reserved the right of the employer to propose the exclusion of those persons at a later date. It was against this background that the Board held that the principle set out in the *Schwass Case* (above) did not apply and directed the Secretary-Registrar to reschedule the matter for a hearing on the merits (*Warne et al Case*, Board file 172-2-240).

H6. The employer proposed certain employees for exclusion under paragraph (f) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act based on their employment in a confidential capacity to a person who is excluded under

parce qu'elle occupe le même poste depuis l'accréditation de l'agent négociateur à l'égard de l'unité de négociation en question, mais dont il n'avait pas proposé l'exclusion à l'époque. Ainsi, l'employeur ne peut avoir gain de cause, à moins de convaincre la Commission que pour des raisons majeures cette personne ne peut maintenant faire partie de l'unité de négociation bien qu'elle n'ait pas été exclue au moment de l'accréditation (voir l'affaire *Schwass*, dossier de la Commission n° 173-2-192).

H5. L'employeur a proposé la désignation de certains employés en vertu de l'alinéa g) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la loi. L'agent négociateur s'est opposé aux désignations proposées et a opposé une exception ou cours de l'audition alléguant que le principe établi dans l'affaire *Schwass* susmentionnée était pertinent et qu'étant donné que l'employeur n'avait pas proposé l'exclusion de ces employés au moment de l'accréditation de l'agent négociateur, la Commission devait maintenant rejeter la proposition d'exclusion. La Commission n'a pas fait droit à cette exception et a fait remarquer à l'agent négociateur qu'il avait présenté une demande d'accréditation afin de remplacer l'agent négociateur accrédité et qu'elle avait ordonné, en temps et lieu, la tenue d'un scrutin de représentation parmi les membres de l'unité de négociation pour déterminer par quelle association ces employés voulaient être représentés. Avant la tenue de ce scrutin, l'employeur avait proposé l'exclusion de l'unité de négociation de certains employés à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et l'agent négociateur s'était opposé à la majorité des exclusions proposées. Par la suite, la Commission avait jugé qu'étant donné qu'il s'agissait d'une demande d'accréditation visant à remplacer l'agent négociateur accrédité, les personnes qui avaient été exclues à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles avant la présentation de la demande d'accréditation ne pourraient pas participer au scrutin. Elle n'avait pas jugé utile d'examiner à ce moment-là la situation des personnes dont l'employeur proposait l'exclusion; elle avait toutefois précisé que l'employeur avait toujours le droit de proposer l'exclusion de ces personnes à une date ultérieure. C'est dans ce contexte que la Commission avait décidé que le principe établi dans l'affaire *Schwass* susmentionnée ne s'appliquait pas et avait ordonné au secrétaire-greffier de remettre l'affaire au rôle pour une audition sur le fond de cette question (voir l'affaire *Warne et autres*, dossier de la Commission 172-2-240).

H6. L'employeur a proposé l'exclusion de certains employés en vertu de l'alinéa f) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la loi parce que ceux-ci occupaient un poste de confiance auprès d'une personne qui est exclue

paragraph (c) as having executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs. Relying on the principle which it enunciated in the *Cuddihy and Norton Case*, (1971) PSSR Reports K 745<sup>4</sup>, the Board rejected the proposal of the employer that they be excluded under paragraph (f). The Board found that the person excluded under paragraph (c) had delegated to the employees proposed for exclusion a substantial portion of one aspect of his duties under paragraph (c), specifically those duties relating to the administration of a government program, but he had not delegated to them any responsibility for the development of that program. In the Board's opinion this was not sufficient to justify their exclusion from the bargaining unit under paragraph (f). They could not qualify for exclusion under paragraph (f) unless the person excluded under paragraph (c) had delegated to them a significant portion of his duties and responsibilities in relation *both* to the development *and* the administration of the government program. However, the Board agreed to exclude them under paragraph (g), the employer's alternate proposal, on the grounds that they constituted part of the management team (*Larivière and McQuade Case*, Board file 172-2-178).

H7. The employer proposed that an employee be designated as an exclusion under paragraph (f) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act on the basis that he was employed in a confidential capacity to a person who had been designated under paragraph (c) as having executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs and under paragraph (e) as having the responsibility to deal formally with grievances. Evidence in the examiner's report established that the employee concerned was not at the time of the examination performing duties which would justify his exclusion under paragraph (f), but that it was probable that he would be performing such duties sometime in the future. Thus, the Board ruled that the proposal for exclusion was made prematurely, as the Board must make its determination on the basis of the employee's duties and responsibilities as they exist at the time of the examination. At such time as the employee's prospective duties and responsibilities materialize, the Board concluded that the employee's exclusion under one of the paragraphs of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" might be warranted. (*MacFarlane Case*, Board file 172-9-238).

H8. The employer proposed the exclusion of an employee from the bargaining unit pursuant to paragraph (g) of the

en vertu de l'alinéa c) en raison de ses fonctions et responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement. Se fondant sur le principe qu'elle a établi dans l'affaire *Cuddihy et Norton* (1971) recueil des décisions de la C.R.T.F.P. K 745<sup>4</sup>, la Commission a rejeté la proposition d'exclusion en vertu de l'alinéa f) faite par l'employeur. Elle a jugé que la personne exclue en vertu de l'alinéa c) avait délégué aux employés dont l'employeur proposait l'exclusion, une bonne part d'un aspect de ses fonctions définies à l'alinéa c), particulièrement celles qui avaient trait à l'application d'un programme du gouvernement, mais elle ne leur avait délégué aucune responsabilité concernant l'établissement de ce programme. D'après la Commission, les fonctions qui leur avaient été déléguées n'étaient pas suffisantes pour justifier l'exclusion des employés en vertu de l'alinéa f). Ceux-ci ne pouvaient être exclus en vertu de l'alinéa f), à moins que la personne exclue en vertu de l'alinéa c) ne leur ait délégué une part importante de ses fonctions et responsabilités en ce qui a trait *à la fois* à l'établissement et à l'application du programme du gouvernement. Toutefois, la Commission a souscrit à la solution de rechange proposée par l'employeur de les exclure en vertu de l'alinéa g) parce qu'ils faisaient partie de l'équipe de gestion (voir l'affaire *Larivière et McQuade*, dossier de la Commission n° 172-2-178).

H7. L'employeur a proposé l'exclusion d'un employé en vertu de l'alinéa f) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la loi, parce que cet employé occupait un poste de confiance auprès d'une personne désignée en vertu de l'alinéa c) en raison de ses fonctions et responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement et en vertu de l'alinéa e) parce qu'elle était tenue de s'occuper officiellement des griefs. D'après le rapport de l'examineur, l'intéressé n'exerçait pas, au moment de l'examen, des fonctions qui auraient justifier son exclusion en vertu de l'alinéa f), mais il était probable qu'il aurait à les assumer à une date ultérieure. Ainsi, la Commission a jugé la proposition prématurée étant donné qu'elle doit rendre sa décision d'après les fonctions et responsabilités de l'employé au moment de l'examen. Quand l'employé assumera les fonctions et responsabilités en perspective, son exclusion en vertu d'un des alinéas de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» pourrait être justifiée, la Commission a-t-elle conclue (voir l'affaire *McFarlane*, dossier de la Commission n° 172-9-238).

H8. L'employeur a proposé l'exclusion d'un employé de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa g) de la définition

definition “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act on the basis that he is a person who is not otherwise described under paragraph (c), (d), (e) or (f) but who should not be included in the bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer. The Board referred to the *Economics, Sociology and Statistics Case No. 1*, (1968) PSSR Reports K 150<sup>5</sup>, where it had ruled that it is only where paragraph (g) is applicable that the Board has a discretion to determine whether there is such a real likelihood of conflict between a person’s duties, responsibilities and interest that he should be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity. In the *Gestrin and Sunga Case* (1971), PSSR Reports K 721<sup>6</sup> and subsequent decisions, the Board developed the concept of the management team. It found a direct relationship between the duties and responsibilities that characterize membership on the management team and the likelihood of conflict of interest if the person is at the same time a member of a bargaining unit. However, if it can be said that all cases of membership on the management team entail the likelihood of conflict of interest, it does not follow that all cases of conflict of interest are necessarily linked to membership on the management team. A person may be excluded under paragraph (g) even if he cannot be considered a member of the management team, provided that the proven conflict of interest is latent in duties and responsibilities to the employer which are not otherwise described in paragraphs (c) to (f). In the present case, the Board found no such conflict of interest (*Lemieux Case*, Board file 174-2-250).

## UNFAIR PRACTICES

H9. An employee who was and had been at all relevant times a member of an employee organization, but because the local component union through which he might have participated in the affairs of the employee organization held no meetings and at the material time had not elected a president, vice-president nor any stewards, the employee alleged that the employee organization had failed to observe the prohibition in subparagraph 8(2)(c)(i)<sup>7</sup> of the Act and had compelled him to cease to be a member—“in the Act’s section 6<sup>8</sup> sense of the word”— of the employee organization, since he was unable to participate in the lawful activities of the employee organization. The Board said that subparagraph 8(2)(c)(i) of the Act prohibits any person from interfering in any way with an employee’s right to be or not to be a member of an employee organization. Its language is confined to the rights of an employee and does not involve the rights of a member

d’une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l’article 2 de la loi parce qu’il est une personne qui n’est pas autrement décrite aux alinéas c), d), e) ou f), mais qui ne devrait pas faire partie de l’unité de négociation en raison de ses fonctions et responsabilités envers l’employeur. La Commission a renvoyé les parties à l’affaire n° 1 de l’*Économique, sociologie et statistique* (1968) recueil des décisions de la C.R.T.F.P. K 150<sup>5</sup>, dans laquelle elle avait décidé que c’était seulement lorsque l’alinéa g) s’appliquait qu’elle avait les pouvoirs discrétionnaires pour déterminer s’il y a possibilité d’un tel conflit entre les fonctions, les responsabilités et les intérêts d’une personne qui justifierait son exclusion à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Dans l’affaire *Gestrin et Sunga* (1971) recueil des décisions de la C.R.T.F.P. K 721<sup>6</sup> et dans ses décisions ultérieures, la Commission a élaboré le concept de l’équipe de gestion. Elle a jugé qu’il y avait un lien direct entre les fonctions et responsabilités d’un membre de l’équipe de gestion et la possibilité d’un conflit d’intérêts si cette personne était aussi membre d’une unité de négociation. Il faut dire toutefois que même si tous les cas de participation à l’équipe de gestion entraînent la possibilité d’un conflit d’intérêts, il ne faut pas conclure que tous les cas de conflit d’intérêts sont reliés nécessairement à la participation à une équipe de gestion. Un employé peut être exclu en vertu de l’alinéa g) même si la Commission juge qu’il ne fait pas partie de l’équipe de gestion, pourvu qu’il soit prouvé qu’il y a possibilité de conflit d’intérêts en raison de ses fonctions et responsabilités envers l’employeur, qui ne sont pas autrement décrites aux alinéas c) à f). Dans l’affaire en question, la Commission a jugé qu’il n’y avait pas de conflit d’intérêts (voir l’affaire *Lemieux*, dossier de la Commission n° 174-2-250).

## PRATIQUES DÉLOYALES

H9. Un employé, qui était et avait été à toutes les époques pertinentes membre d’une association d’employés dont l’élément syndical par lequel il aurait pu participer aux affaires de l’association ne tenait pas de réunions et n’avait pas élu de président, de vice-président ni de délégués pendant toute la période en cause a allégué que l’association d’employés était allée à l’encontre du sous-alinéa 8(2)c)(i)<sup>7</sup> de la loi et l’avait forcé à renoncer à être membre (au sens donné à ce mot à l’article 6 de la Loi<sup>8</sup>) de l’association d’employés en l’empêchant de participer aux activités légitimes de cette dernière. La Commission a rejeté la plainte, disant que le sous-alinéa 8(2)c) (i) de la loi interdit à toute personne d’intervenir de quelque façon que ce soit à l’égard du droit d’un employé d’adhérer ou non à une association d’employés. Le libellé porte uniquement sur les droits d’un employé et ne comprend pas les droits d’un membre par rapport à une association d’employés. La



vis-à-vis an employee organization. The Board had no authority to intervene in the internal affairs of an employee organization. The rights of members were matters between the members and the employee organization and were governed by the constitution and by-laws of that organization. The subject of the instant complaint was an internal matter of the employee organization (*Hibbard Case* Board file 161-2-136).

#### APPLICATION TO BOARD TO REVIEW DECISION PURSUANT TO SECTION 25 OF THE ACT

H10. Where an employee organization applied under section 25 of the Act for a review of a decision of the Board in which it had certified another employee organization as bargaining agent for a certain bargaining unit about eight years previously, the Board said that the onus of persuading it to exercise its discretion in this way, which rested on the applicant for review, was a heavy one indeed. Such onus becomes increasingly heavy with the passage of time. Even assuming that the decision was wrong in the first instance, the fact remained that rights had been acquired and reasonable expectations built up that ought not to be disturbed except for the most weighty reasons. There did not appear to be compelling reasons in the evidence adduced which, applying past established principles<sup>9</sup>, were either not available at the relevant time, or if available, could not have been discovered by the exercise of reasonable diligence at the appropriate time. The employee organization had failed to satisfy the heavy onus resting on it to persuade the Board that the decision ought to be reviewed (*Postal Operations Group Case No. 8*, Board files 147-2-9, 146-2-83, 149-2-11).

H11. The same employee organization applied for an amendment in order to request, at the same time, a review of a more recent decision of the Board in which it had certified two bargaining agents for bargaining units, from each of which the particular employees comprising the bargaining unit referred to in paragraph H10, had been expressly excluded. The applicant was one of the two bargaining agents. It would have been open to the applicant to seek to include the employees in question in the bargaining unit for which it had sought certification at that time, just over a year previously, and it had not done so. Nothing had been placed before the Board to warrant its reviewing its decision in that matter (*ibid.*).

Commission n'a pas le pouvoir d'intervenir dans la gestion interne d'une association d'employés. Les droits des membres sont des questions qui concernent les membres et l'association d'employés et sont régis par les statuts et règlements de l'association. La plainte en question avait trait à une question de gestion interne de l'association d'employés (voir l'affaire *Hibbard*, dossier de la Commission n° 161-2-136).

#### DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUX TERMES DE L'ARTICLE 25 DE LA LOI

H10. Lorsqu'une association d'employés a présenté, en vertu de l'article 25 de la loi, une demande de révision d'une décision de la Commission, par laquelle cette dernière avait accrédité une autre association d'employés à titre d'agent négociateur à l'égard d'une unité donnée, quelque huit ans plus tôt, la Commission a déclaré que l'obligation qui incombait au requérant de la convaincre d'exercer sa discrétion dans ce sens, était très lourde effectivement et que cette obligation devenait de plus en plus lourde avec le temps. Même en supposant que la décision fût erronée au départ, il n'en reste pas moins qu'une association avait acquis des droits et qu'elle nourrissait avec raison certaines espérances. Cet état de choses ne devait pas être modifié sauf pour des raisons extrêmement valables. De telles raisons avaient semblé inexistantes d'après les éléments de preuve qui, si l'on applique les principes établis par le passé<sup>9</sup>, n'avaient pas été accessibles au moment opportun ou, s'ils l'avaient été, n'avaient pu être présentés dans un délai raisonnable au moment approprié. L'association d'employés n'avait pas réussi à s'acquitter du lourd fardeau qui lui incombait de convaincre la Commission qu'il lui fallait réviser sa décision (voir l'affaire n° 8 visant le groupe de la manutention du courrier, dossiers de la Commission n°s 147-2-9, 147-2-83, 149-2-11).

H11. La même association d'employés a présenté une demande de modification visant par le fait même à faire réviser une décision plus récente de la Commission, où celle-ci avait accrédité deux agents négociateurs à l'égard d'unités dont certains employés, faisant partie de l'unité de négociation mentionnée au paragraphe H10, avaient été expressément exclus. Le requérant était un des deux agents négociateurs. Il aurait pu essayer d'inclure les employés en question dans l'unité de négociation pour laquelle il voulait être accrédité à ce moment-là, soit un peu plus d'un an auparavant, mais il ne l'avait pas fait. Aucune preuve n'a été produite devant la Commission justifiant la révision de sa décision dans cette affaire (*ibid.*).

H12. An employee organization sought to have the Board determine that the employees of a certain bargaining unit, for whom another employee organization had been certified as bargaining agent, should be included in the bargaining unit for which the applicant was certified, and included in its application a request for a determination under section 33 of the Act. The Board stated that these employees were still classified as they were at the time of the certification and they fell within the description of the bargaining unit set out in the Board's decision certifying the other employee organization. Moreover, authority to classify employees was vested in the employer and the Board was bound by the classification action taken by the employer. Section 33 was not designed to give the Board authority to determine whether the employer's classification action was or was not correct (*Postal Operations Group Case No. 8*, Board files 147-2-9, 146-2-83, 149-2-11).

H13. A successful candidate for a position was proposed for exclusion from the bargaining unit under paragraph (e) of the definition in section 2 of the Act of "a person employed in a managerial or confidential capacity" as the first level in the grievance process; the bargaining agent for the bargaining unit did not object. The former incumbent of the position had been so excluded and the bargaining agent agreed that the position was one properly excluded under paragraph (e). Before assuming his duties the new incumbent was required to take a language training program. However, when the person appointed on an acting basis to replace him during the course was also proposed for exclusion under paragraph (e), the bargaining agent did object. It then made an application under section 33 of the Act for a determination by the Board as to whether the new incumbent was included or excluded from the unit under paragraph (e) during the period of his language training when he could not perform the function of the first level in the grievance process, which was the basis for his exclusion from the unit. The Board, noting the language of section 33, stated that since a person employed in a managerial or confidential capacity is excluded from the definition of "employee" in section 2 of the Act, it is clear that section 33 is not designed and cannot be utilized for the purpose of revoking an existing exclusion. However, the Board did not accept the argument that once a person is excluded from a bargaining unit as a managerial or confidential exclusion his exclusion is irrevocable. Clearly the basis for a person's exclusion is dependent on whether or not his duties and responsibilities meet the criteria set out in paragraphs (c) to (g) of the definition of a "person employed in a managerial

H12. Une association d'employés a demandé à la Commission de décider, en vertu de l'article 33 de la loi, que les employés d'une unité de négociation donnée, pour laquelle une autre association d'employés avait été accréditée à titre d'agent négociateur, fasse partie de l'unité de négociation qu'elle représentait. La Commission a déclaré que ces employés étaient toujours classés comme ils l'étaient au moment de l'accréditation et que leur classification correspondait à la description de l'unité de négociation donnée dans la décision de la Commission accréditant l'autre association d'employés. En outre, les pouvoirs de classer les employés incombent à l'employeur et la Commission est liée aux décisions de celui-ci dans ce domaine. L'article 33 n'a pas été conçu pour permettre à la Commission de trancher si la classification établie par l'employeur était juste ou non (voir l'affaire n° 8 visant le groupe de la manutention du courrier, dossiers de la Commission n°s 147-2-9, 146-2-83, 149-2-11).

H13. L'employeur a proposé l'exclusion d'un candidat choisi pour occuper un poste donné, en vertu de l'alinéa e) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la loi parce que ce candidat représentait le premier palier de la procédure de règlement des griefs. L'agent négociateur en cause ne s'y est pas opposé. L'ancien titulaire du poste avait été exclu ainsi et l'agent négociateur a admis que le poste avait à bon droit été exclu en vertu de l'alinéa e). Avant d'assumer les fonctions de son poste, le nouveau titulaire a été tenu de s'engager dans un programme de formation linguistique. Toutefois, lorsque l'exclusion de l'intérimaire a aussi été proposée en vertu de l'alinéa e), l'agent négociateur s'y est opposé. Il a alors demandé à la Commission de déterminer, en vertu de l'article 33 de la loi, si le nouveau titulaire était exclu ou non de l'unité en vertu de l'alinéa e) pendant qu'il était en formation linguistique puisqu'il ne pouvait exercer la fonction de représentant au premier palier de la procédure de règlement des griefs, fonction pour laquelle il avait été exclu de l'unité. Après avoir étudié le libellé de l'article 33, la Commission a jugé qu'étant donné qu'une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles n'est pas visée par la définition d'un «employé» que donne l'article 2 de la loi, il est évident que l'article 33 ne peut être invoqué pour révoquer une exclusion existante, n'ayant pas été conçu à cette fin. La Commission a rejeté l'argument voulant que l'exclusion d'une personne désignée à titre de préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles soit irrévocable. Il est évident que l'exclusion d'un employé est reconnue selon que ses fonctions et responsabilités répondent aux critères donnés aux alinéas c) à g) de la définition d'une «personne



or confidential capacity” in section 2 of the Act. The Board was of the view that a person should not retain his excluded status if he ceased to be the incumbent of a position, the duties and responsibilities of which are the basis of his exclusion, or ceased, other than for a temporary period, to perform the duties on which his exclusion was based. If the employer proposed for exclusion a new occupant of the position, it would then be open to the bargaining agent to make an objection. However, a person does not lose his “excluded” status simply by virtue of the fact that, temporarily, he is not fulfilling the duties and responsibilities of his position by reason of illness, the taking of language training or some other form of temporary leave. Provided that the person concerned is the incumbent of the position, he continues to be excluded from the bargaining unit during such temporary absences. On an application by the bargaining agent for review and clarification by the Board of its decision, the Board explained that there would not appear to be any provision in the Act, as presently enacted, designed for the purpose of revoking an existing managerial or confidential exclusion agreed upon by the parties. However, the Board expressed the view that where an “excluded” person ceases to be the incumbent of the position or ceases to perform the duties and responsibilities which were the basis of his exclusion, the employer should consider itself under an obligation to make a declaration to this effect and so advise the person concerned and his bargaining agent. (*Gibson Case*, Board file 147-2-12).

#### REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

H14. An aggrieved employee whose employment was terminated by the employer on the ground that she had been appointed for a specified term and that term had expired, claimed she was an indeterminate employee and that the termination of her employment amounted to a disciplinary discharge without just cause. The Chief Adjudicator dealt in his decision with the preliminary issue of whether or not the aggrieved employee was a “term employee”. He concluded that section 24<sup>11</sup> of the Public Service Employment Act makes clear that an appointment is for an indeterminate period, unless some other period is specified, that the onus was on the employer to prove that some other period was actually specified and that the employer had failed to do this. The Chief Adjudicator considered that many of the confusing, incorrect, inconsistent, undated documents before him were unsatisfactory as evidence and that there had been conflicts between them and the oral testimony. The nature of the aggrieved employee’s employment and its termination had been

préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l’article 2 de la loi. La Commission était d’avis qu’une personne devrait cesser d’être exclue si elle cesse d’occuper le poste pour lequel elle a été désignée ou si elle n’exerce plus, non pas seulement temporairement, les fonctions qui ont entraîné son exclusion. Si l’employeur propose l’exclusion d’un nouveau titulaire, l’agent négociateur peut alors s’y opposer. Toutefois, l’employé ne perd pas sa situation de personne exclue seulement parce qu’il n’exerce pas temporairement les fonctions et responsabilités de son poste pour cause de maladie, de participation à un programme de formation linguistique ou d’absence temporaire de toute autre forme. Pourvu que la personne en cause soit titulaire du poste, elle continue d’être exclue de l’unité de négociation pendant de telles absences. À l’agent négociateur qui demandait à la Commission de réviser et d’éclaircir sa décision, cette dernière a expliqué qu’il ne semblait pas y avoir de dispositions dans la loi actuelle permettant la révocation d’une exclusion existante qui vise une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et à propos de laquelle les parties s’étaient entendues. La Commission a toutefois précisé que lorsqu’une personne exclue cesse d’occuper le poste en question ou d’exercer les fonctions et responsabilités pour lesquelles elle avait été exclue, l’employeur est obligé de faire une déclaration à cet effet et d’en informer la personne en cause ainsi que son agent négociateur (voir l’affaire *Gibson*, dossier de la Commission n° 147-2-12).

#### RENOIS DE QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE AUX TERMES DE L’ARTICLE 23 DE LA LOI

H14. Une employée s’est dite lésée parce que l’employeur avait mis fin à son emploi en donnant comme motif qu’elle avait été embauchée pour une période déterminée qui était terminée. L’employée soutenait par contre qu’elle avait été embauchée pour une période indéterminée et que la cessation de son emploi représentait une mesure disciplinaire, c’est-à-dire un congédiement non justifié. L’arbitre en chef a traité dans sa décision de la question préliminaire de savoir si l’employée s’estimait lésée avoir été «employée pour une période déterminée» ou non. Il a jugé que l’article 24<sup>11</sup> de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique dit clairement qu’une nomination est faite pour une période indéterminée et qu’à défaut d’une autre période précisée, il incombe à l’employeur de prouver que cette autre période avait été effectivement précisée. Il a conclu que l’employeur n’avait pas réussi à prouver son point. L’arbitre en chef a jugé qu’un bon nombre des documents confus, inexacts, illogiques et non datés qu’il avait devant lui ne constituaient pas des preuves suffisantes

described by the Department in different ways. He concluded that a "term" appointment had not been proved and that he had jurisdiction to hear the merits on the question of discipline. On a reference under section 23 the Board held that, while it did not derogate from the basic principle that an adjudicator is under an obligation to deal first with any question that arises with respect to his jurisdiction, in this case, the way in which the employer had phrased its objections, basing them on the sole ground that the aggrieved employee had been appointed as a term employee, warranted the Chief Adjudicator in proceeding in the manner in which he did. The employer had submitted that if the documents were faulty then the grievor was not a properly appointed employee, and could not therefore bring a grievance. The Board stated that if the proper procedures for appointment had not been followed, the fault rested with the employer and not the employee. The employer could not deny an employee his rights by saying he was not properly appointed and was therefore not an employee. The Board found that enough ambiguity was revealed by the evidence to support the Chief Adjudicator's finding that the employer had failed to prove that the aggrieved employee was appointed for a "period specified". The Chief Adjudicator therefore did not err in law and the matter was referred back to him for continuation of hearing (*Carty Case*, Board file 168-2-114).

H15. Where an aggrieved employee had been purportedly rejected on probation, under section 28 of the Public Service Employment Act, an adjudicator found that the employee had been discharged for disciplinary reasons, and accepted jurisdiction to hear the case. He found that, taken together, the incidents complained of amounted to just cause for disciplinary discharge. However, he took into consideration certain matters, such as failure of the employer to administer progressive discipline, and evidence of certain harassment of the employee by her superiors, which he considered outweighed the conduct of the aggrieved employee, and he allowed the grievance in part, directing that the aggrieved employee be reinstated but with no compensation in pay or other benefits. The Board found no error of law in the decision. It concluded that any proven circumstance which might have a bearing on the conduct of the aggrieved employee might be considered as an extenuating factor by an adjudicator. The adjudicator had made a series of findings of fact based on evidence before him, and the Board was of the opinion that the factors relied on by him to impose a lesser penalty were

et qu'il avait eu contradictions entre ceux-ci et les témoignages. Le ministère avait décrit de diverses façons la nature et la cessation de l'emploi de l'employée s'estimant lésée. L'arbitre en chef a décidé que l'employeur n'avait pas prouvé que la nomination était pour une période déterminée et qu'il avait compétence pour trancher la question de discipline. Par suite d'un renvoi aux termes de l'article 23, la Commission a conclu que bien qu'elle ne déroge pas du principe fondamental voulant qu'un arbitre soit tenu de trancher en premier toute exception déclinatoire de compétence, dans l'affaire en question, la façon dont l'employeur avait libellé ses objections, les fondant uniquement sur le fait que l'employée s'estimant lésée avait été embauchée à titre d'employé temporaire, justifiait la décision de l'arbitre en chef de procéder de cette façon. L'employeur avait soutenu que si les documents étaient inexacts, l'employée s'estimant lésée n'était donc pas une employée dûment embauchée et qu'elle ne pouvait par conséquent présenter de grief. La Commission a déclaré que si la bonne procédure de nomination n'avait pas été suivie, la faute était à l'employeur et non à l'employée. L'employeur ne peut priver un employé de ses droits en disant que la nomination est entachée d'invalidité de sorte que cette personne n'est pas un employé. La Commission a jugé que les preuves ont révélé l'existence d'une situation assez ambiguë justifiant la décision de l'arbitre en chef voulant que l'employeur n'ait pas réussi à prouver que l'employée s'estimant lésée avait été embauchée pour une «période spécifiée». L'arbitre en chef n'avait par conséquent pas commis d'erreur de droit et la question lui a été renvoyée pour qu'il en continue l'audition (voir l'affaire *Carty*, dossier de la Commission n° 168-2-114).

H15. Lorsqu'une employée s'estimant lésée avait été prétendument renvoyée en cours de stage, aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'arbitre a jugé que l'employée avait été congédiée pour des raisons disciplinaires et partant qu'il avait la compétence pour entendre l'affaire. Il a conclu que les incidents que dénonçaient l'employée constituaient dans leur ensemble un juste motif pour un congédiement disciplinaire. Toutefois, il a tenu compte de certains points tel le fait que l'employeur n'avait pas pris de mesures disciplinaires progressives, que l'employée avait de toute évidence fait l'objet de harcèlement de la part de ses supérieurs et il a jugé que ces questions pouvaient justifier la conduite de l'employée s'estimant lésée. Il a donc fait droit en partie au grief, ordonnant à l'employeur de réinstaller l'employée s'estimant lésée dans ses fonctions sans toutefois lui verser de dédommagement en salaire ou avantages sociaux. La Commission a conclu que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur de droit dans sa décision. Elle a jugé que les circonstances qui ont été révélées peuvent avoir influé sur la conduite de l'employée s'estimant lésée et peuvent être

mitigating circumstances. By its own nature the concept of mitigating circumstances implies an idea of degree, a matter on which reasonable men may arrive at different conclusions on the evidence before them. Such matters are the result of findings of fact and are clearly matters in which the adjudicator has discretion (*Fortin Case*, Board file 168-2-114).

H16. Where a provision of a collective agreement provided that the employer “shall grant leave with pay to an employee for the period of time he is required . . . by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding” held before certain bodies or tribunals, an adjudicator held that an employee, who was summoned to appear before a provincial judge with respect to the trial of a charge laid against him, was not entitled under the collective agreement to be paid for the time spent attending court hearings. The Board determined that the adjudicator did not err in law in stating that the aggrieved employee, as a person charged with an offence, was merely a voluntary witness, not a compellable one, and indeed had not been required by summons to attend as a witness. As a “summons” and a “subpoena” could both be issued to a defendant or to a witness, it became obvious that the words “to attend as a witness” indicated the intent of the parties to restrict the application of the clause to a case where an employee is required by subpoena or summons to attend as a witness (*Guenot Case*, Board file 168-2-111).

H17. An aggrieved employee was employed part-time working 20 hours per week. He was informed by the employer that 27 hours would be required thereafter to meet the growing requirements of the job. He found it impossible to work the increased hours, and when asked to resign he refused, saying he was being laid off. The employer informed him that he had not been laid off and was not entitled to severance pay under the applicable collective agreement. The Chief Adjudicator held that the offer of a 27-hour part-time job instead of the 20-hour part-time job constituted the abolition of one position and the creation of another. Since there was a “lack of suitable work” and also the discontinuance of functions on a 20-hour basis, the employer had no alternative but to lay off the employee. The Board’s view was that a determination by the employer either to increase or decrease the number of hours to be worked by the employee in a

considérées comme un facteur atténuant par l’arbitre. Ce dernier a tiré une série de conclusions de fait d’après les preuves dont il était saisi, et la Commission était d’avis que les facteurs sur lesquels il s’est fondé pour imposer une sanction moins sévère étaient des circonstances atténuantes. Par sa nature même, la notion de circonstances atténuantes sous-entend l’idée de degré, qui peut amener des hommes censés à tirer des conclusions différentes d’après les preuves qui leur sont fournies. De telles questions découlent de conclusions sur des points de fait et dans ce domaine l’arbitre a évidemment les pouvoirs discrétionnaires nécessaires (voir l’affaire *Fortin*, dossier de la Commission n° 168-2-114).

H16. Lorsqu’une disposition d’une convention collective stipulait que l’employeur «accorde un congé payé à l’employé pour la période durant laquelle il est tenu . . . d’assister, sur assignation ou sur citation comme témoin à une procédure» qui a lieu devant certains organismes ou tribunaux, l’arbitre a soutenu qu’un employé qui était cité à comparaître devant un tribunal provincial par suite d’une accusation portée contre lui, n’avait pas droit en vertu de la convention collective à la rémunération du temps passé à comparaître devant le tribunal. La Commission a jugé que l’arbitre n’avait pas commis d’erreur de droit en déclarant que l’employé s’estimant lésé, qui avait été accusé d’un délit, était simplement un témoin volontaire, et non obligé d’être présent et qu’en fait il n’avait pas reçu d’assignation comme témoin. Étant donné qu’une «assignation» et une «citation» peuvent toutes deux être délivrées à un intimé ou à un témoin, il a semblé évident que les termes «d’assister . . . comme témoin» indiquaient l’intention des parties de limiter l’application de cette clause à l’employé qui est tenu d’assister comme témoin par suite d’une assignation ou d’une citation (voir l’affaire *Guenot*, dossier de la Commission n° 168-2-111).

H17. Un employé s’estimant lésé, qui travaillait à temps partiel 20 heures par semaine avait été informé par l’employeur qu’il serait obligé à l’avenir d’effectuer 27 heures en raison des exigences croissantes de l’emploi. Il n’avait pu travailler pendant ce nombre d’heures accru et lorsque l’employeur lui a demandé de démissionner l’employé a refusé affirmant que cette mesure représentait une mise en disponibilité. L’employeur l’informa qu’il n’avait pas été mis en disponibilité et qu’il n’avait pas droit à l’indemnité de cessation d’emploi en vertu de la convention collective en vigueur. L’arbitre en chef a soutenu que l’offre d’un poste à temps partiel de 27 heures au lieu d’un poste à temps partiel de 20 heures représentait l’abolition d’un poste et la création d’un autre. Comme il manquait de travail approprié et que les fonctions du poste de 20 heures avaient été discontinuées l’employeur n’avait pas d’autre choix que de licencier l’employé. D’après la Commission,



part-time position does not create a new position. It was clear that there was no lack of work for the aggrieved employee and equally apparent that there was no discontinuance of a function. The nature of the work remained the same. Accordingly, it could not be said that there was a "lay-off" within the meaning of the definition in the collective agreement, nor was the employee "laid-off" as that term is commonly understood in the context of industrial relations (*MacCallum Case*, Board file 168-8-88).

H18. Where an aggrieved employee was rejected on probation under section 28 of the Public Service Employment Act on the grounds that his services were unsatisfactory, he grieved and eventually referred his grievance to adjudication. The Chief Adjudicator dismissed the reference without a hearing pursuant to section 53 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, and, on review, confirmed his original decision, after carefully considering various documents and correspondence submitted to him. On the reference to the Board under section 23 of the Act by the aggrieved employee, the employer raised an objection to the jurisdiction of an adjudicator to consider a rejection on probation where it is clear on the face of the record that the employee was rejected on probation, even if the reasons for the rejection were essentially disciplinary. The employer relied for this view on the decision of the Federal Court of Appeal in *Attorney-General of Canada v. The Public Service Staff Relations Board* (Jacmain) [1977] 1 F.C. 91.<sup>12</sup> According to the Board's interpretation of the *Jacmain* case, it cannot be said that an adjudicator has no jurisdiction under paragraph 91(1)(b) of the Act to entertain a grievance simply by virtue of the fact that the employer has characterized the action taken as rejection under section 28 of the Public Service Employment Act. On the other hand, it cannot be said that an adjudicator in such a case has jurisdiction simply by reason of the fact that an element of discipline may be involved in the action taken by the employer. In a case involving rejection on probation the adjudicator must take a position as to whether valid grounds exist for the rejection. Depending on the circumstances, he may have to hear evidence on the issue. If he finds that grounds exist for the rejection under section 28 of the Public Service Employment Act, and bearing in mind that misconduct warranting discipline may well be cause for rejection, the adjudicator would have no jurisdiction to deal with the grievance. There was in this case no error of law in the Chief Adjudicator's entertaining the grievance of the aggrieved employee (*McRae Case*, Board file 168-2-97).

l'employeur ne crée pas de nouveau poste lorsqu'il décide d'augmenter ou de diminuer le nombre d'heures effectuées par un employé qui occupe un poste à temps partiel. Il était évident qu'il ne manquait pas de travail pour l'employé s'estimant lésé et que les fonctions n'avaient pas été discontinuées. La nature du travail n'avait pas changé. En conséquence, il n'y avait pas de «mise en disponibilité» au sens de la définition de ce terme donnée dans la convention collective ni à celui généralement employé dans le domaine des relations du travail (voir l'affaire *MacCallum*, dossier de la Commission n° 168-8-88).

H18. Un employé ayant été renvoyé en cours de stage, aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, parce que ses services avaient été jugés insatisfaisants, a présenté un grief, qu'il a par la suite renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre en chef a rejeté le renvoi sans tenir d'audition, en vertu de l'article 53 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. et, suite à une révision, il a confirmé sa décision initiale, après avoir étudié attentivement les divers documents et lettres qui avaient été produits. Dans le renvoi devant la Commission produit par l'employé s'estimant lésé aux termes de l'article 23 de la Loi, l'employeur a opposé une exception déclinatoire de compétence en matière de renvoi en cours de stage, lorsqu'il est évident d'après le dossier que l'employé a été renvoyé au cours d'un stage, même si les raisons de ce renvoi sont essentiellement disciplinaires. L'employeur a fondé sa thèse sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire du *Procureur général du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* (Jacmain) (1977) 1 C.F. 91<sup>12</sup>. D'après l'interprétation que donne la Commission à l'affaire *Jacmain*, on ne peut pas dire que l'arbitre n'a pas compétence en vertu de l'alinéa 91(1)(b) de la loi pour trancher un grief uniquement parce que l'employeur a jugé que son intervention était un renvoi aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. D'autre part, on ne peut pas dire que l'arbitre dans une affaire de ce genre a compétence simplement parce qu'il peut y avoir un élément disciplinaire dans la mesure prise par l'employeur. Dans une affaire de renvoi en cours de stage, l'arbitre doit décider s'il existe des motifs valables de renvoi. D'après les circonstances, il peut avoir à entendre des témoignages à ce sujet. S'il concluait à la validité des motifs d'un renvoi fait aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sans oublier qu'une faute de conduite justifiant des mesures disciplinaires peut en être la cause, l'arbitre n'aurait pas compétence pour trancher le grief. Dans l'affaire en cause, l'arbitre en chef n'a pas commis d'erreur de droit en tranchant le grief de l'employé s'estimant lésé (voir l'affaire *McRae*, dossier de la Commission n° 168-2-97).

H19. With reference to an allegation that, because the Chief Adjudicator had not held a hearing, there was a denial of natural justice in respect of the aggrieved employee, the Board found no error of law either in the procedure which the Chief Adjudicator followed or the finding which he reached in respect of the reference to adjudication. There was ample material in the representations which the Chief Adjudicator had considered carefully (*ibid*).<sup>13</sup>

H20. The Board adopted the principle that ambiguity may be found where the language of a provision of a collective agreement is reasonably capable of two different constructions. In this connection, the criterion to apply to an adjudicator's decision is that the conclusion he arrives at shall be one that a reasonable person properly instructed as to the law could reach (*Sosiak Case*, Board file 168-2-106).

H21. The aggrieved employees had worked a regular work week of five days a week and seven and a half consecutive hours per day between the hours of 7:00 a.m. and 6:00 p.m. They were frequently required to work Saturday and Sunday, for which they were paid overtime. As the work increased, a regular seven day week became necessary. The employer instituted a type of shift system involving a sequence of three days on, two days off, seven days on and two days off. Thus the employees were obtaining, as days of rest, alternately either Saturday and Sunday or Thursday and Friday. The employees grieved claiming payment of overtime for work performed on Saturday and Sunday on the basis that the change from day work to shift work was illegal and in violation of the collective agreement. They submitted that while a clause of the collective agreement gave the right to the employer to change hours of work, the language was not broad enough to enable it to change day work into shift work and interfere with their days of rest. The Board upheld the adjudicator's decision that the employer had not breached any articles of the collective agreement. Concepts of day work and shift work were not mutually exclusive. It was shown that the operational requirements of the service justified the change to a scheduling of hours of work on a rotating or irregular basis. The provision of the collective agreement which allowed the employer to change "such hours of work" (after consultation with the bargaining agent) was held to refer to both hours of work and days of work (*Zirpdji and Savard Case*, Board file 168-2-98).

H19. Dans le cadre d'une allégation voulant que l'arbitre en chef ait privé un employé s'estimant lésé du droit à la justice naturelle en refusant de tenir une audition, la Commission a jugé qu'il n'y avait pas eu d'erreur de droit tant dans la procédure suivie par l'arbitre en chef que dans la conclusion qu'il a tirée en ce qui concerne le renvoi à l'arbitrage. Il y avait amplement de matière dans les observations que l'arbitre en chef a étudiées attentivement (*ibid*).<sup>13</sup>

H20. La Commission a adopté le principe voulant qu'il soit possible de conclure qu'il y a ambiguïté lorsque le libellé d'une disposition d'une convention collective peut raisonnablement avoir deux interprétations. A cet égard, pour évaluer la décision d'un arbitre il suffit de se demander si n'importe quelle personne avec des connaissances de droit arriverait raisonnablement à la même conclusion que lui (voir l'affaire *Sosiak*, dossier de la Commission n° 168-2-106).

H21. Les employés s'estimant lésés effectuaient une semaine de travail normale de cinq jours et travaillaient sept heures et demie consécutives par jour entre 7h et 8h. Ils devaient souvent travailler le samedi et le dimanche, jours où ils étaient rémunérés aux taux des heures supplémentaires. L'augmentation du travail a nécessité l'établissement d'une semaine normale de travail de sept jours. L'employeur a donc mis sur pied un genre de système de postes en vertu duquel l'employé travaillait pendant trois jours, avait deux jours de congé, travaillait pendant sept jours et prenait deux jours de congé. Ainsi, les jours de repos des employés étaient alternativement les samedi et dimanche ou les jeudi et vendredi. Les employés ont présenté un grief alléguant qu'ils devaient être rémunérés aux taux des heures supplémentaires pour le travail effectué les samedi et dimanche parce que le passage du travail de jour au système de travail par postes était illégal et contraire à la convention collective. Ils soutenaient que même si une clause de la convention collective autorisait l'employeur à modifier les heures de travail, le libellé n'était pas assez général pour lui permettre de changer le travail de jour en travail par postes et d'interchanger leurs jours de repos. La Commission a entériné la décision de l'arbitre voulant que l'employeur n'avait violé aucun article de la convention collective. Les notions de travail de jour et de travail par postes ne s'excluent pas mutuellement. Il a été prouvé que les nécessités du service justifiaient l'adoption d'un système de travail par postes irréguliers. La disposition de la convention collective qui permettait à l'employeur de modifier de telles heures de travail (après consultation avec l'agent négociateur) portait, semble-t-il, sur les heures de travail et les journées de travail (voir l'affaire *Zirpdji et Savard*, dossier de la Commission n° 168-2-98).



H22. A public servant should refrain from attacking publicly the policy or integrity of the government of which he is an employee. An employee who is also a high-ranking officer of a bargaining agent may legitimately call attention to matters that relate to terms and conditions of employment. However, such a person is not entitled to attack publicly any Minister, Deputy Minister or department in respect of matters remote from collective bargaining and closely associated with political controversy. The Board ruled that the Chief Adjudicator had not erred in finding that such activity constituted misconduct for which the employee could properly be subjected to disciplinary action (*Stewart Case*, Board file 168-2-108).<sup>14</sup>

H22. Un fonctionnaire doit éviter de critiquer publiquement la politique ou l'intégrité du gouvernement pour lequel il travaille. Un employé qui occupe un poste de dirigeant auprès d'un agent négociateur peut de façon légitime attirer l'attention du public sur certaines questions ayant trait aux conditions de travail. Toutefois, une telle personne ne peut attaquer publiquement un ministre, un sous-ministre ou un ministère à propos de sujets n'ayant aucun rapport avec la négociation collective et étroitement liés à des questions de controverse politique. La Commission a jugé que l'arbitre en chef n'avait pas commis d'erreur de droit en décidant qu'une telle activité constituait une faute qui pourrait bien justifier l'imposition de mesures disciplinaires à l'employé (voir l'affaire *Stewart*, dossier de la Commission n° 168-2-108).<sup>14</sup>

H23. The Board found that the employer by its actions clearly implied to the grievors that it was waiving its right under the collective agreement to require them to report for work at their usual work place on the days in question. On that basis the grievors reasonably concluded that by reporting to their supervisors outside their place of employment and by ensuring that their names were recorded they were doing all that the employer required of them to "report for work" as that term was used in the relevant collective agreement. The Board held that the employer could not retroactively repudiate its waiver and subsequently attempt to rely on a strict compliance with the provisions of the collective agreement. Accordingly, the Board found that the adjudicator did not err in holding that the grievors reported for work on the days in question and were entitled to payment therefor (*Gardiner et al Case*, Board file: 168-2-116).

H23. La Commission a jugé que l'employeur a agi de façon à laisser entendre clairement aux employés s'estimant lésés qu'il renonçait au droit que lui reconnaît la convention collective de les obliger à se présenter au travail à leur lieu habituel de travail aux jours en question. Les employés s'estimant lésés ont, avec raison, déduit qu'en se présentant à leurs chefs à l'extérieur de leur lieu de travail et en vérifiant que leurs noms avaient été inscrits, ils avaient rempli les exigences de la convention collective pertinente et s'étaient «présentés au travail». La Commission a soutenu que l'employeur ne pouvait pas répudier avec effet rétroactif sa renonciation et ensuite essayer d'exiger le respect total des dispositions de la convention collective. La Commission a donc conclu que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur en décidant que les employés s'estimant lésés s'étaient présentés au travail aux jours en question et avaient droit à leur rémunération (voir l'affaire *Gardiner et autres*, dossier de la Commission n° 168-2-116).

<sup>1</sup>See *Heating, Power and Stationary Plant Operations Case No. 2*, (1970), PSSR Reports K 607; *Fourth Annual Report*, paragraph 70.

<sup>2</sup>*Fourth Annual Report*, paragraph 76.

<sup>3</sup>*Fourth Annual Report*, paragraph 75.

<sup>4</sup>*Fifth Annual Report*, paragraph 62.

<sup>5</sup>*Second Annual Report*, paragraph 82.

<sup>6</sup>*Fifth Annual Report*, paragraph 63.

<sup>7</sup>Subparagraph 8(2)(c)(i) of the Act reads as follows:  
8(2) No person shall

...  
(c) seek by intimidation, by threat of dismissal, or by any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or any other penalty or by any other means to compel an employee  
(i) to become, refrain from becoming or cease to be, ...

...  
a member of an employee organization, or to refrain from exercising any other right under this Act;  
...

<sup>8</sup>Section 6 of the Act reads as follows:

6. Every employee may be a member of an employee organization and may participate in the lawful activities of the employee organization of which he is a member.

<sup>1</sup>Voir l'affaire n° 2 *Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes* (1970), rapports de la C.R.T.F.P. K 607; *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 70

<sup>2</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 76

<sup>3</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 75

<sup>4</sup>Voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 62

<sup>5</sup>Voir le *Deuxième rapport annuel*, paragraphe 82

<sup>6</sup>Voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 63

<sup>7</sup>Le sous-alinéa 8(2)(c)(i) de la loi se lit ainsi:  
8(2) Nul ne peut

...  
(c) ni chercher, par intimidation, par menace de destitution ou par d'autres représailles, par l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre ou par tout autre moyen, à obliger un employé  
(i) à devenir, s'abstenir de devenir ou cesser d'être, ...

...  
membre d'une association d'employés, ou à s'abstenir d'exercer tout autre droit que la présente loi lui accorde;  
...

<sup>8</sup>L'article 6 de la loi se lit ainsi:

Tout employé peut être membre d'une association d'employés et participer à l'activité légitime de l'association d'employés dont il est membre.

<sup>9</sup>See *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Attorney General of Canada*, [1972] F.C. 1316; *Orton Case* (Board file 172-2-76).

<sup>10</sup>Section 33 of the Act reads as follows:

33. Where, at any time following the determination by the Board of a group of employees to constitute a unit appropriate for collective bargaining, any question arises as to whether any employee or class of employees is or is not included therein or is included in any other unit, the Board shall, on application by the employer or any employee organization affected, determine the question.

<sup>11</sup>Section 24 of the Public Service Employment Act reads as follows:

24. The tenure of office of an employee is during the pleasure of Her Majesty, subject to this and any other Act and the regulations thereunder and, unless some other period of employment is specified, for an indeterminate period.

<sup>12</sup>See paragraph L1 of this Report.

<sup>13</sup>An application filed on behalf of the aggrieved employee that the Board's decision be reviewed and set aside under section 28 of the Federal Court Act was dismissed by the Federal Court of Appeal.

<sup>14</sup>An application filed on behalf of the aggrieved employee for review under section 28 of the Federal Court Act was dismissed by the Federal Court of Appeal.

<sup>9</sup>Voir l'affaire de *l'Institut professionnel du Service public du Canada c. le procureur général du Canada* (1972) C.F. 1316; et l'affaire *Orton*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 172-2-76)

<sup>10</sup>L'article 33 de la loi se lit ainsi:

33. Lorsque, à un moment quelconque après que la Commission a décidé qu'un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, se pose la question de savoir si un employé ou une classe d'employés en fait ou n'en fait pas partie ou fait partie d'une autre unité, la Commission doit, sur demande de l'employeur ou de toute association d'employés concernés, trancher la question.

<sup>11</sup>L'article 24 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique se lit ainsi:

24. «Un employé occupe sa charge durant le bon plaisir de Sa Majesté sous réserve de la présente loi et de toute autre loi ainsi que des règlements établis sous leur régime et, à moins qu'une autre période ne soit spécifiée, pendant une période indéterminée.»

<sup>12</sup>Voir le paragraphe L1 du présent rapport.

<sup>13</sup>La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande présentée au nom de l'employé s'estimant lésé voulant que la décision de la Commission soit révisée et cassée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

<sup>14</sup>La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande présentée au nom de l'employé s'estimant lésé qui demandait une révision aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

## I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

I1. Under section 90 of the Public Service Staff Relations Act, an employee may grieve against a “warning letter,” but such a grievance may not be referred to adjudication under section 91. In *Salter and Pursaga* (Adjudication files 166-2-1572 and 1604) the grievors relied on a provision in the collective agreement for the Postal Operations Group (non-supervisory) that “discipline shall be for just cause and subject to the grievance procedure and adjudication.” Although conceding that warnings are a form of discipline and that the parties (the Treasury Board and The Canadian Union of Postal Workers) were at liberty to agree on anything not prohibited by law, the Chief Adjudicator held that the only jurisdiction to adjudicate disciplinary grievances is as stated in the statute: “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty,” and that the parties are powerless to enlarge a jurisdiction expressly so defined and limited by Parliament in section 91.

I2. Again, in *C.U.P.W. and Turmel* (Adjudication file 166-2-3104) a similar conclusion against adjudicability has been reached on behalf of the Board by Deputy Chairman Jolliffe. The Canadian Union of Postal Workers sought in its own name to refer a group grievance affecting several hundred employees as individuals, relying on another provision in the agreement that the term “grievance” includes one presented “by the Union on behalf of one or more adequately identified employees.” It was held that such a reference (purporting to be under section 91) was not within the statutory provision that “where an employee has presented a grievance . . . he may refer the grievance to adjudication.” Nor was it within section 98, which enables a bargaining agent to refer an allegation that the employer has breached an obligation to the bargaining agent, but not if the dispute could be the subject of an individual employee grievance. The jurisdiction to adjudicate was based exclusively on the statute and could not be enlarged by way of a definition agreed to by the parties.

## I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES

### QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

I1. En vertu de l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un employé peut présenter un grief contre une «lettre d'avertissement», mais un tel grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 91. Dans les affaires *Salter et Pursaga* (dossiers d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-1572 et 1604), les employés s'estimant lésés se sont reportés à une disposition de la convention collective du groupe des opérations postales (non-surveillants) qui stipulait que «les mesures disciplinaires doivent être pour cause juste et sont assujetties à la procédure de règlement des griefs à l'arbitrage». Tout en admettant que les avertissements constituaient une forme de mesure disciplinaire et que les parties (le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada) étaient parfaitement libres de s'entendre sur tout sujet non interdit par la loi, l'arbitre en chef a conclu que pour être arbitral, un grief devait porter sur une mesure disciplinaire énoncée dans la loi: «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire», et que les parties n'avaient aucun pouvoir d'élargir la compétence de l'arbitre définie et limitée par le législateur à l'article 91.

I2. De nouveau, dans l'affaire *S.P.C. et Turmel* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 166-2-3104), M<sup>e</sup> Jolliffe, président suppléant, au nom de la Commission, a également conclu à l'irrecevabilité du grief. Le Syndicat des postiers du Canada cherchait en son propre nom à renvoyer à l'arbitrage un grief collectif touchant plusieurs centaines d'employés à titre individuel, en s'appuyant sur une autre disposition de la convention selon laquelle le terme «grief» comprenait celui qui est présenté «par le syndicat pour un ou plusieurs employés suffisamment identifiés». Il a été soutenu qu'un tel renvoi (censément prévu à l'article 91) ne tombait pas sous le coup de la disposition de la loi stipulant que «lorsqu'un employé a présenté un grief ( . . . ) il peut renvoyer le grief à l'arbitrage». Le renvoi n'était pas prévu non plus à l'article 98 qui autorise un agent négociateur à renvoyer à l'arbitrage une allégation portant que l'employeur a enfreint une obligation envers l'agent négociateur, sauf si le différend peut faire l'objet d'un grief d'un employé à titre individuel. La compétence de l'arbitre lui est dévolue exclusivement par la loi et elle ne peut être étendue par une définition dont ont convenu les deux parties.

13. A novel point arose in *Palmer* (Adjudication file 166-2-2107). The original grievance had been against a one-day suspension. However, that penalty was reduced to a “written caution” within the departmental grievance procedure. Still aggrieved, the employee sought adjudication of his case. It was held that he no longer had an adjudicable grievance, since the “caution” did not result in “discharge, suspension or a financial penalty.”

14. Section 26 of the Public Service Employment Act provides that a written resignation becomes effective “on the day as of which the deputy head accepts in writing . . . .” In *Lafleur* (Adjudication file 166-2-2413) an employee suspended on suspicion of misconduct was advised to resign and did so in writing but it was not accepted in writing until two days later, when management knew it had been withdrawn. Rejecting objections to jurisdiction, Adjudicator Simmons said that there had been no effective resignation within the statutory meaning, that the original letter had been signed in the belief that it would further the grievor’s career and that the official signing acceptance had not been so authorized by the deputy head. In the result it was held that, unless the grievor were reinstated, the termination would become adjudicable as a disciplinary discharge.

15. Section 27 of the Public Service Employment Act authorizes a deputy head to declare that an employee has abandoned his position if absent one week or more “otherwise than for reasons over which, in the opinion of the deputy head, the employee has no control or otherwise than as authorized or provided for by or under the authority of an Act of Parliament.” At a preliminary hearing, it was proved that an employee had been improperly absent without leave one day, that his absence for the following days was justifiable by reason of an illness known to the supervisors, that management had planned for some months to take disciplinary action by reason of absenteeism due to bronchial ailments and cancer and also by reason of suspected misconduct. In a preliminary decision, it was held that the facts did not fall within the language of section 27, that suspected misconduct had been the real reason for the action taken and that the grievance was adjudicable as one arising out of a disciplinary discharge. Thereafter the case was settled by the parties: *Dancey* (Adjudication file 166-2-2371).

16. On the other hand, a genuine “declaration of abandonment” was held by the same adjudicator to have been made

13. Un nouveau point a été soulevé dans l’affaire *Palmer* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2107). A l’origine, le grief portait contre la suspension d’une journée. Toutefois, la mesure a été ramenée à un «avertissement écrit» après avoir suivi la procédure applicable aux griefs du Ministère. Le grief n’ayant pas été réglé à sa satisfaction, l’employé l’a renvoyé à l’arbitrage. L’arbitre a statué que le grief n’était plus arbitral, puisque l’«avertissement» n’avait pas entraîné «le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire».

14. L’article 26 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique prévoit qu’une démission écrite entre en vigueur «à compter du jour où le sous-chef (l’)accepte, par écrit». Dans l’affaire *Lafleur* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2413) il a été conseillé à un employé suspendu parce qu’il s’était censément rendu coupable d’inconduite de démissionner. L’employé l’a fait par écrit, mais sa démission n’a été acceptée que deux jours plus tard, alors que la direction savait que l’employé avait changé d’avis. Rejetant les objections déclinatoires de compétence, l’arbitre Simmons a déclaré qu’il n’y avait eu aucune démission valable au sens de la loi, que l’employé s’estimant lésé avait signé la lettre parce qu’il voyait là un moyen de poursuivre sa carrière et que le sous-chef n’avait pas autorisé la signature officielle de la lettre d’acceptation. L’arbitre a statué par la suite qu’à moins que l’employé s’estimant lésé ne soit réintégré dans ses fonctions, la cessation d’emploi deviendrait arbitral en tant que congédiement disciplinaire.

15. L’article 27 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique autorise un sous-chef à déclarer qu’un employé a abandonné son poste s’il s’absente pendant une semaine ou plus, «sauf pour des raisons, qui de l’avis du sous-chef, sont indépendantes de sa volonté, ou sauf en conformité de ce qui est autorisé ou prévu par une loi du Parlement ou sous son régime». Au cours d’une audition préliminaire, il a été prouvé qu’un employé s’était absenté sans autorisation pendant une journée, que pour les jours suivants son absence était attribuable à la maladie dont la nature était connue des superviseurs, que la direction avait décidé depuis quelques mois de prendre une mesure disciplinaire en raison de l’absentéisme attribuable à une affection des bronches et un cancer et aussi parce que l’employé s’était censément rendu coupable d’inconduite. Dans une décision préliminaire, il a été soutenu que les faits ne tombaient pas sous le coup de l’article 27, que l’inconduite alléguée constituait le motif réel de la mesure prise et que le grief était arbitral parce qu’il s’agissait d’un congédiement disciplinaire. Par la suite, l’affaire a été réglée par les parties: affaire *Dancey* (dossier d’arbitrage n° 166-2-2371).

16. Par ailleurs, le même arbitre a conclu qu’une véritable «déclaration d’abandon» avait été faite dans l’affaire *Mader*



in *Mader* (Adjudication file 166-2-2461). The grievor deliberately left for two weeks in Florida, knowing that his request to take annual leave at that time had been rejected by management with the concurrence of local union officers. The case was found to fall squarely within the language of section 27 and the employer's objection to jurisdiction was upheld. Similarly, in *Morin* (adjudication file 166-2-2317) Deputy Chairman Falardeau-Ramsay declined jurisdiction, there being no evidence whatever that a declaration of abandonment had been made for disciplinary reasons.

17. In *Frizzell* (Adjudication file 166-2-1689) an allegation was made that the downward reclassification of the grievor's position had been in reality a demotion amounting to disciplinary action "resulting in . . . a financial penalty." Objections to jurisdiction were upheld on two grounds: the grievance was untimely, having been presented more than two years after the reclassification; the grievance related to a classification matter, not in itself adjudicable under section 91 of the Public Service Staff Relations Act, and there was no evidence of either misconduct or discipline. Similarly, in *Parama* (Adjudication file 166-2-1608) jurisdiction was declined because the grievance related to the application of a "performance pay plan" and not to discipline. In both these cases the grievors were not covered by any collective agreement and were not entitled to adjudication except in respect of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty."

18. In *Kostiuk* (Adjudication file 166-2-1926) Adjudicator DesCôteaux reiterated the principle that grievance procedure time limits specified in an agreement are mandatory and not merely directory. The grievance failed because of its untimeliness and also because it raised a classification issue, although "acting pay" was claimed.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

19. In *Cormier* (adjudication file 166-2-2348) the employer sought to prove the offence with a tape of what an air traffic controller was alleged to have said. The tape was ruled inadmissible because there was no evidence of its authenticity or of the circumstances in which it had been recorded. The Minister of Transport had intervened after the second level in the grievance procedure and reduced a one-day suspension to four hours. On this novel point,

(dossier d'arbitrage n° 166-2-2461). L'employé s'estimant lésé a délibérément quitté son emploi pour séjourner deux semaines en Floride, sachant que la direction avait rejeté sa demande de congé annuel pour cette période de l'année avec l'assentiment des agents syndicaux locaux. L'affaire tombait nettement sous le coup de l'article 27 et l'arbitre a fait droit à l'exception déclinatoire de compétence. De la même façon, dans l'affaire *Morin* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2317), M<sup>e</sup> Falardeau-Ramsay, président suppléant, ne s'est pas reconnue compétente, n'ayant aucune preuve qu'une déclaration d'abandon avait été faite pour des motifs disciplinaires.

17. Dans l'affaire *Frizzell* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1689) l'employé s'estimant lésé alléguait que le déclassement de son poste était en réalité une rétrogradation disciplinaire «entraînant . . . une peine pécuniaire». L'arbitre a fait droit aux exceptions déclinatoires de compétence en se fondant sur deux motifs: le grief était irrecevable, ayant été présenté plus de deux ans après la reclassification; le grief portant sur une question de classification n'était pas arbitral en soi, aux termes de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et il n'y avait aucune preuve d'inconduite ou de manque à la discipline. De même, dans l'affaire *Parama* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1608), l'arbitre ne s'est pas reconnu compétente parce que le grief concernait l'application d'un «régime de rémunération au rendement» et non une question de discipline. Dans ces deux cas, les employés s'estimant lésés n'étaient pas assujettis aux dispositions d'une convention collective et ne pouvaient recourir à l'arbitrage sauf pour ce qui est «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire».

18. Dans l'affaire *Kostiuk* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1926), l'arbitre DesCôteaux a réitéré le principe selon lequel les délais de la procédure applicable aux griefs impartis dans une convention ont un caractère impératif et non purement indicatif. Le grief a été rejeté pour motifs de retard et aussi parce qu'il soulevait une question de classification, bien que l'employé s'estimant lésé réclamât «une rémunération provisoire».

## QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

19. Dans l'affaire *Cormier* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2348), l'employeur a cherché à prouver l'infraction au moyen d'une bobine sur laquelle étaient enregistrées les paroles que le contrôleur de la circulation aérienne aurait prononcées. Le ruban a été jugé irrecevable parce qu'il n'existait aucune preuve de son authenticité ni des circonstances dans lesquelles il avait été enregistré. Le ministre des Transports est intervenu après le deuxième palier de la



Deputy Chairman Gauthier expressed the opinion that the grievor had been denied consideration at the final level, i.e. by the deputy head, as required by the collective agreement. In any event the employer had failed to prove its case and the suspension was set aside.

I10. An important issue arose at a preliminary hearing in *Bellemare* (adjudication file 166-2-2341), a discharge case. The adjudicator was asked to admit into evidence against the grievor a transcript of the proceedings conducted *in camera* by a judge of the Quebec Superior Court acting under Order-in-Council as a Commission of Inquiry. He was also asked to admit into evidence the report of the Commission. After an exhaustive review of precedents in the courts and at adjudication, it was held that neither the transcript nor the report was admissible. Adjudicator DesCôteaux reaffirmed the principle stated in *Kiwak* (adjudication file 166-2-299) and *Camche* (166-2-444) that “the duty of the adjudicator is to hear the evidence the parties place before him and not to rely on statements made at some other time before some other person.”

I11. All hearings in *Bellemare* (supra) were held *in camera*. Adjudicator DesCôteaux made clear that this was done in the interests of justice and not because the parties had requested it, citing a similar ruling in *McKendry* (166-2-674). Such cases are unusual; since 1967 all but four adjudication hearings have been held entirely in public. The *McKendry* ruling was quoted with approval by the Ontario Divisional Court in *Re Toronto Star and Toronto Newspaper Guild*, 14 O.R. (2d) 278 at pages 282-3.

I12. In *Charest* (adjudication file 166-2-2596) adjudicator Lachapelle admitted into evidence a confession made to the police (after due warning) and later statements made voluntarily to two postal inspectors. Also admitted were records seized by the police. Such evidence, it was found, outweighed the grievor's subsequent denials that he had illegally operated a “loan-sharking” or money-lending business among his fellow-employees and others.

I13. Where considerable expert evidence was given by psychiatrists to explain alleged misconduct of a very serious

procédure applicable aux griefs et a réduit la suspension d'une journée à quatre heures. A l'égard de ce nouveau point, M Gauthier, président suppléant, s'est dit d'avis qu'on avait refusé d'étudier le grief de l'employé s'estimant lésé au dernier palier, c'est-à-dire celui du sous-chef, tel que le requiert la convention collective. Du reste, comme l'employeur n'avait pas réussi à étayer sa thèse, la suspension a été rejetée.

I10. Une question importante a été soulevée au cours d'une audition préliminaire dans l'affaire *Bellemare* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2341) concernant un congédiement. L'employeur a demandé à l'arbitre d'accepter que soient produites contre l'employé s'estimant lésé les notes sténographiques prises au cours des auditions tenues à huis clos par un juge de la Cour supérieure du Québec présidant une Commission d'enquête formée en vertu d'un arrêté en conseil. Il lui a aussi demandé d'admettre en preuve le rapport de la Commission. Après un examen exhaustif de la jurisprudence tant devant les tribunaux judiciaires que les tribunaux d'arbitrage, l'arbitre a statué que ni les notes sténographiques, ni le rapport n'étaient admissibles. L'arbitre DesCôteaux a réaffirmé le principe énoncé dans les affaires *Kiwak* (dossier d'arbitrage n° 166-2-299) et *Camche* (166-2-444) selon lequel «le devoir de l'arbitre est d'entendre les éléments de preuve présentés devant lui par les parties et non pas de s'appuyer sur des déclarations faites en d'autre temps devant quelqu'un d'autre».

I11. Toutes les auditions dans l'affaire *Bellemare* (suscitée), ont eu lieu à huis clos. L'arbitre DesCôteaux a souligné qu'il en avait été ainsi dans l'intérêt de la justice et non parce que les parties l'avaient demandé, citant une décision analogue rendue dans l'affaire *McKendry* (n° 166-2-674). De telles affaires sont exceptionnelles; depuis 1967 toutes les auditions en arbitrage sauf quatre ont été publiques. La décision rendue dans l'affaire *McKendry* a été citée avec l'approbation de l'Ontario Divisional Court dans le *Toronto Star* et le *Toronto Newspaper Guild*, 14 O.R. (2d) 278 aux pages 282 et 283.

I12. Dans l'affaire *Charest* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2596) l'arbitre Lachapelle a admis en preuve un aveu fait à la police (après un avertissement en bonne et due forme) et des déclarations faites volontairement par la suite à deux inspecteurs des postes. Ont été également admis les dossiers saisis par la police. Il appert qu'une telle preuve l'a emporté sur les démentis subséquents de l'employé s'estimant lésé à savoir qu'il ne s'était pas livré illégalement à des activités de prêt usuraire auprès de ses confrères de travail et d'autres personnes.

I13. Après avoir entendu la série de témoignages très techniques donnés par des psychiatres afin d'expliquer une

nature, the Chief Adjudicator (as he then was) declined to evaluate such evidence as complete and adjourned the case to a later date with a view to ascertaining whether there was a physiological explanation. At a subsequent hearing, a neurologist (after making tests) expressed the opinion that the grievor suffered from epilepsy: *Bunker* (166-2-1942).

## DISCIPLINARY ACTION

I14. In *Bunker* (supra) it was ultimately decided that although the grievor's behaviour had not been established as wilful misconduct, a reinstatement in his former position would be wrong. The public interest, it was held, "demands that the mail be vigorously defended against theft." In view of the nature of the grievor's problems, which had included many lapses from consciousness, the Chief Adjudicator was not persuaded that his re-employment, despite an excellent record, would be "free of risk."

I15. Where an employee abused, threatened and assaulted his supervisor, and had a record of similar acts of hostility and insubordination, his discharge was upheld. Habitual "bad temper" in no way justified such reprehensible behaviour: *Langlois* (166-2-2862). However, in *Carpentier* (adjudication file 166-2-2381) the assault was not serious and the grievor had a good record. In reducing the discharge to a suspension, Adjudicator Garant said: "Where recourse to violence is an isolated act on the part of an employee who has an unblemished record, provided there is no premeditation, such act of violence must be of an extreme nature in order to justify a discharge. Certainly more than jostling is required."

I16. When an employee has been prosecuted and convicted of an offence wholly unrelated to his work, it is for the Court to decide how and to what extent he should be punished for his offence against the state. Thus it is not the function of either management or the Public Service Staff Relations Board to assess a penalty in respect of that offence. This principle was enunciated by Deputy Chairman Jolliffe in *Longaphie* (adjudication file 166-2-2343). The grievor, a bachelor, had been convicted on two charges in respect of articles found in his own home. For the first offence he was given a conditional discharge; for the second, the Court sentenced him to seven days in jail, to be served on his "days off." In addition, however, management had imposed an indefinite suspension and was considering a recommen-

inconduite alléguée, de nature très grave, l'arbitre en chef (à l'époque) a refusé de considérer la preuve comme complète et a ajourné l'affaire à une date ultérieure en vue de s'assurer si l'inconduite alléguée ne découlait pas d'un problème d'ordre physiologique. Au cours d'une audition subséquente, un neurologue (qui avait effectué des tests) s'est dit d'avis que l'employé s'estimant lésé souffrait d'épilepsie: affaire *Bunker* (166-2-1942).

## MESURES DISCIPLINAIRES

I14. Dans l'affaire *Bunker* (susmentionnée) l'arbitre a finalement conclu que bien que rien n'ait prouvé que le comportement de l'employé s'estimant lésé constituait une inconduite délibérée, il ne serait pas opportun de réintégrer ce dernier dans son ancien poste. Il est dans l'intérêt public, a-t-il soutenu, «de protéger avec vigueur le courrier contre le vol». En raison de la nature des problèmes dont souffrait l'employé s'estimant lésé, notamment de nombreux moments de perte de conscience, l'arbitre en chef n'était pas persuadé que la réintégration, nonobstant un excellent dossier, n'aurait pas comporté de «risques».

I15. L'arbitre a maintenu le congédiement d'un employé qui avait prononcé des paroles injurieuses et menaçantes envers son supérieur, l'avait agressé, et dont le dossier mentionnait d'autres actes d'hostilité et d'insubordination semblables. Le fait d'avoir un «sale caractère» ne justifiait nullement un comportement aussi répréhensible: affaire *Langlois* (166-2-2862). Toutefois, dans l'affaire *Carpentier* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2381), l'assaut n'était pas grave et l'employé s'estimant lésé possédait un bon dossier. En réduisant le congédiement à une suspension, l'arbitre Garant déclarait: «Le recours à la violence comme acte isolé de la part d'un employé qui aurait un dossier vierge, s'il n'y a préméditation, doit être particulièrement caractérisé pour fonder un congédiement. Il faut sûrement plus qu'une bousculade».

I16. Lorsqu'un employé a été poursuivi et déclaré coupable d'une infraction entièrement étrangère à son travail, c'est la Cour qui doit décider comment et dans quelle mesure il doit être puni pour cette infraction contre l'État. Ainsi, il n'incombe pas à la direction ni à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique d'évaluer la peine qu'entraîne cette infraction. Voilà le principe qu'a énoncé M<sup>e</sup> Jolliffe, président suppléant, dans l'affaire *Longaphie* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2343). L'employé s'estimant lésé, un célibataire, a été déclaré coupable sous deux chefs d'accusation au sujet d'articles trouvés à son domicile. Il a été libéré sous condition pour la première infraction; pour la seconde, la Cour l'a condamné à sept jours d'emprisonnement, peine qu'il devait purger pendant ses «jours de congé». En outre, toutefois, la direction avait

dation for discharge. It was held that there were no reasonable grounds for apprehending misconduct at the Post Office merely because the grievor had been found guilty of offences elsewhere.

I17. In *Longaphie* (supra) the criteria set out by Judge J.C. Anderson in *Millhaven Fibres Ltd and Oil, Chemical and Atomic Workers*, quoted in *Dorr-Oliver-Long Ltd and United Steelworkers* (1973) 3 L.A.C. (2d) at page 199, were discussed and applied. In such cases, there was an onus on the employer to show that the grievor's conduct had harmed the employer's reputation or product; that the grievor's behaviour rendered him unable to serve satisfactorily; that it made other employees reluctant or unable to work with him; that the offence under the Criminal Code was so serious as to be inherently injurious to the employer and its employees. Since none of these criteria had been met, the grievor in *Longaphie* won reinstatement with pay.

I18. Illegal money-lending or "loan-sharking" carried on at the work place during working hours and with fellow-employees was held to be just cause for discharge in *Charest* (adjudication file 166-2-2596). The offence charged had been fully proved and the grievor's record made rehabilitation appear unlikely. On the other hand, in *Legault* (adjudication file 166-2-2691) the employee had pleaded guilty in court to six charges under the Small Loans Act, but evidence as to his activities at work was either lacking or inadmissible. Although it had not been shown that misconduct was work-related, the employer's reputation had been affected by wide publicity and the adjudicator held that discipline was justified. Having regard to a good previous record and the prospect of rehabilitation, the grievor's discharge was reduced to a suspension without pay for 16 months.

I19. In *Leahy* (adjudication file 166-2-2216) Adjudicator Norman applied the well-established rule as to a disputed order: "obey first, grieve later." He referred to eight reported cases in the private sector and said: "The weight of opinion sustains this rule even in the face of an order which is clearly unreasonable and against the terms of the collective agreement," although there are recognized exceptions to the rule in special circumstances, such as an order prejudicial to safety or manifestly unlawful, such

imposé une suspension d'une durée indéfinie et envisageait de recommander son congédiement. L'arbitre a statué qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de redouter une inconduite au ministère des Postes du seul fait que l'employé s'estimant lésé avait été trouvé coupable de délits ailleurs.

I17. Dans l'affaire *Longaphie* (susmentionnée) l'arbitre a discuté et appliqué les critères énoncés par le juge J. C. Anderson dans l'affaire *Millhaven Fibres Ltd. and Oil, Chemical and Atomic Workers*, citée dans l'affaire *Dorr-Oliver-Long Ltd. and United Steelworkers* (1973) 3 L.A.C. (2d) à la page 199. Dans ces affaires, c'était à l'employeur qu'il incombait de démontrer que la conduite de l'employé s'estimant lésé portait préjudice à la réputation ou au produit de l'employeur; que le comportement de l'employé s'estimant lésé l'empêchait de remplir ses fonctions de façon satisfaisante et entraînait la réticence ou l'incapacité des autres employés de travailler avec lui; que l'infraction visée par le Code criminel était grave au point d'être préjudiciable à l'employeur et à ses employés. Comme l'employeur n'a satisfait à aucun de ces critères, l'employé s'estimant lésé dans l'affaire *Longaphie* a été réintégré dans son poste avec traitement.

I18. Dans l'affaire *Charest* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2596), l'arbitre a statué que les activités de prêt usuraire ou pratiquées sur les lieux de travail au cours des heures de travail et à l'égard des confrères de l'employé s'estimant lésé constituaient un motif pouvant entraîner à juste titre le congédiement. Le délit imputé a été entièrement prouvé et le dossier de l'employé s'estimant lésé ne laissait prévoir que fort peu de possibilités de réadaptation. Par ailleurs, dans l'affaire *Legault* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2691), l'employé avait plaidé coupable devant le tribunal à six chefs d'accusation en vertu de la Loi sur les petits prêts, mais la preuve contre ses activités sur les lieux de travail était soit inexistante, soit irrecevable. Bien qu'il n'ait pas été démontré que l'inconduite avait un rapport avec le travail, la réputation de l'employeur en a souffert à la suite de la publicité faite à l'affaire et l'arbitre a soutenu que la mesure disciplinaire était justifiée. Comme l'employé s'estimant lésé avait un bon dossier et qu'il présentait des possibilités de réadaptation, son congédiement a été réduit à une suspension sans salaire pour une durée de 16 mois.

I19. Dans l'affaire *Leahy* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2216), l'arbitre Norman a appliqué le principe suivant bien connu en matière de contestation d'un ordre: «obéir d'abord et ensuite présenter un grief». Citant huit affaires du secteur privé il a déclaré: «La règle veut qu'on applique ce principe même lorsque l'ordre en question est nettement déraisonnable et contraire aux dispositions de la convention collective», bien qu'il existe des exceptions reconnues à la règle dans des circonstances particulières



cases having been reviewed by adjudicator Beatty in *Warnick* (adjudication file 166-2-1930). It was held in both cases that refusal to work overtime constituted misconduct. However, the suspension in *Leahy* was reduced to a reprimand, having regard to the circumstances and particularly the fact that other employees at the same place had not been disciplined for refusing to work overtime. In *Brown* (adjudication file 166-2-2436) the suspension for a similar offence was reduced from five days to two days.

I20. The grievor in *Flavell* (adjudication file 166-2-2318) had received a suspension for failing to comply with a certain standing order, of which he had not been informed. His grievance succeeded. Adjudicator Simmons also commented that “in disciplinary matters, the generally accepted rule is that the employer will not be permitted to expand the grounds for discipline but must rely on the grounds stated . . . . when meting out the discipline.” An exception to this general rule had been recognized by the Chief Adjudicator in Direction No. 2 of *McKendry* (166-2-674) which was upheld by the Federal Court of Appeal. In that case the employer gave ample notice (some weeks in advance of the adjudication hearing) that “after-discovered evidence” would be adduced in support of three charges.

I21. Section 48 of the Post Office Act adopts (in relation to postal investigating officers) the rules in sections 12 and 13 of the Inquiries Act. These require that no report be made against an employee until notice is given of the misconduct alleged “and he has been allowed full opportunity to be heard in person or by counsel.” In *Beauchamp* (adjudication file 166-2-1991) Adjudicator Laperrière found against the grievor on the facts. However, he held that the statutory requirements had been disregarded by an inspector who suspended the grievor on suspicion of sabotage. On that ground the suspension was set aside. This decision reflects the principle stated (in respect of discharge cases) by Chief Justice Jaccett of the Federal Court of Appeal in *Wright*, 1973, F.C. 765 at page 779: “. . . . an employee cannot, as a matter of substance, be dismissed for disciplinary reasons or misconduct without being informed of what is alleged against him in such terms that he can make his answer thereto, not only before he is discharged but also at each stage of the grievance procedure.”

telles que l'ordre préjudiciable à la sécurité ou manifestement illégal. Des situations analogues ont d'ailleurs été examinées par l'arbitre Beatty dans l'affaire *Warnick* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1930). Il a été soutenu dans les deux affaires que le refus d'effectuer des heures supplémentaires constituait une faute de conduite. Toutefois, dans l'affaire *Leahy*, l'arbitre a réduit la suspension à une réprimande, compte tenu des circonstances et en particulier du fait que d'autres employés au même endroit n'avaient pas fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires. Dans l'affaire *Brown* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2436) la suspension pour une faute analogue a été réduite de cinq à deux jours.

I20. Dans l'affaire *Flavell* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2318) l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pour ne pas s'être conformé à un certain ordre permanent, dont il n'avait pas été informé. L'arbitre Simmons a fait droit à son grief et a ajouté l'observation suivante: «Lorsqu'il s'agit de questions de discipline, la règle veut que l'employeur ne soit pas autorisé à ajouter des éléments aux motifs invoqués pour prendre des mesures disciplinaires.» Une exception à cette règle générale avait été admise par l'arbitre en chef dans l'ordonnance n° 2 rendue dans l'affaire *McKendry* (dossier n° 166-2-674) et qui avait été maintenue par la Cour d'appel fédérale. Dans cette affaire l'employeur avait donné un préavis assez long (quelques semaines avant l'audition de l'affaire à l'arbitrage) portant qu'il produirait «en preuve des motifs découverts après coup» à l'appui de trois accusations.

I21. L'article 48 de la Loi sur les postes adopte (en ce qui concerne les fonctionnaires des postes chargés des enquêtes) les règles énoncées aux articles 12 et 13 de la Loi sur les enquêtes, lesquels prévoient qu'aucun rapport ne peut être fait contre un employé à moins qu'un avis ne lui ait été donné de l'accusation de mauvaise conduite portée contre lui «et que l'occasion ne lui ait été donnée de se faire entendre en personne ou par le ministère d'un avocat». Dans l'affaire *Beauchamp* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1991) l'arbitre Laperrière a conclu que les faits inculpaient l'employé s'estimant lésé. Toutefois, il a estimé que l'inspecteur qui avait suspendu l'employé s'estimant lésé l'accusant d'un sabotage allégué n'avait pas tenu compte des exigences de la loi. C'est pour cette raison que l'arbitre a rejeté la suspension. La présente décision traduit le principe énoncé (dans des affaires de congédiement), par le juge en chef Jaccett de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Wright*, 1973, C.F. pp. 765 à 779: «... un employé ne peut, sur le fond, être renvoyé pour des raisons disciplinaires ou pour inconduite sans être informé des motifs de ce renvoi de façon à lui permettre d'y répondre, avant d'être congédié et à chaque étape de la procédure du grief».

122. Conflict of interest, an important topic in both public and private sectors, received very full consideration in *McKendry* (166-2-674). The final decision on the merits of the case was given to the parties in 1973. It could not be made public until 1977 due to delays of more than four years in the grievor's trial on a closely-related charge under the Criminal Code. However, references have appeared in this and earlier reports to preliminary decisions: Direction No. 1, ruling that the hearing be held *in camera* on the ground that publicity would prejudice a fair trial; also, the judgement of the Federal Court of Appeal (1973) 2 F.C. 126, upholding Direction No. 2, a ruling as to the admissibility of after-discovered evidence. In the final decision, rendered after a nine-day hearing, it was concluded that three charges had been proved and fully justified discharge. The grievor, a senior officer in the Department of Regional Economic Expansion, had authority to approve grants of up to \$500,000 and to recommend even larger grants. First, it was found that he had properly approved or recommended grants totalling \$736,970 to certain companies but had improperly purchased shares in two of them before the public knew of the grants, which were later cancelled and never paid. Second, it was found that before and after authorizing such grants, the grievor made several visits to Florida at the expense of the man who promoted and controlled the companies concerned. Third, it was found that during the same period the grievor negotiated with the promoter for a highly-paid position as president of one of his companies, although the grievor eventually rejected a written offer. These acts, the Chief Adjudicator held, constituted grave misconduct wholly incompatible with the official duties of a senior public servant and the appropriate penalty was discharge. Comments were made on the lack of appropriate legislation on the subject and also the lack of appropriate rules or guidelines. Subsequently in 1973 certain specific requirements were set out in guidelines issued by the Government to public servants.

#### INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

123. The nature of a "lock-out" was considered in *Galbraith* (adjudication file 166-2-2296) a group grievance presented by members of the Letter Carriers' Union at St. John, N.B. They proved that during a strike by a different

122. La question des conflits d'intérêts, sujet important tant dans le secteur privé que dans le secteur public a été longuement débattue dans l'affaire *McKendry* (dossier n° 166-2-674). La décision finale sur le fond de cette affaire a été transmise aux parties en 1973, mais elle n'a été rendue publique qu'en 1977 parce qu'un procès intenté en vertu du Code criminel contre l'employé s'estimant lésé, était très étroitement lié à l'affaire et que les procédures judiciaires à cet égard ont duré plus de quatre ans. Cependant, le présent rapport de même que les précédents faisaient mention de décisions préliminaires rendues dans cette affaire: l'ordonnance n° 1 selon laquelle l'audition devait se dérouler à huis clos dans l'intérêt de la justice; le jugement rendu par la Cour d'appel fédérale (1973) 2 C.F. p. 126 qui maintenait l'ordonnance n° 2 portant sur la recevabilité des éléments de preuve découverts après l'accusation. Dans sa décision finale rendue après neuf jours d'audition, l'arbitre a conclu que les trois chefs d'accusation étaient fondés et qu'ils justifiaient pleinement le congédiement. L'employé s'estimant lésé, agent supérieur du ministère de l'Expansion économique régionale, avait le pouvoir d'approuver des subventions pouvant aller jusqu'à \$500 000 et même de recommander l'octroi de montants plus élevés. Il a d'abord été prouvé qu'il avait autorisé ou recommandé à bon droit des subventions totalisant \$736 970 à certaines sociétés, mais qu'il avait acheté indûment des actions de deux d'entre elles avant que le public n'apprenne l'octroi desdites subventions qui ont par la suite été annulées et jamais versées. Il a en outre été prouvé qu'avant d'autoriser de telles subventions et après l'avoir fait, l'employé s'estimant lésé s'était rendu à plusieurs reprises en Floride aux frais de la personne qui a lancé et dirigé ces deux sociétés. Il a enfin été prouvé qu'au cours de la même période, l'employé s'estimant lésé a négocié avec cette personne en vue d'obtenir un poste très bien rémunéré à titre de président d'une de ses sociétés, bien que l'employé ait par la suite refusé une offre formulée par écrit. L'arbitre en chef a conclu que ces gestes constituaient une grave faute de conduite incompatible avec les fonctions officielles d'un haut fonctionnaire et que le congédiement constituait une peine justifiée. Certains commentaires ont été formulés au sujet d'absence de loi régissant cette question et du manque de règlements et de directives pertinents. Par la suite, en 1973, le gouvernement a établi certaines exigences précises dans des directives qu'il a publiées à l'égard des fonctionnaires.

#### INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

123. La nature d'un «lock-out» a fait l'objet d'une étude dans l'affaire *Galbraith* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2296) dans laquelle des membres de l'Union des facteurs de Saint-Jean (N.-B.) ont présenté un grief collectif. Ils ont



bargaining agent, they had been denied their work and most of their pay for about six weeks although not themselves on strike. This, they alleged, was a "lock-out", contrary to a provision in the applicable collective agreement. The employer responded that the letter carriers had been placed on "off-duty status" due to lack of work. This was the first adjudication not assigned to a single adjudicator; it was heard and decided by a division of the Board consisting of three Deputy Chairmen. They held unanimously that in the circumstances there had been no "lock-out" within the meaning of the agreement. Counsel for the parties defined the term as a refusal by the employer to permit employees to work when they have a collective agreement and there is no lawful authority to terminate work or employment. The Board concluded, however, that in the context of labour-management relations an essential ingredient of a lock-out is that the employer suspend operations with a view to compelling employees to accept disputed terms or conditions of employment. In this case there was no dispute between the parties, which had signed a new collective agreement a few weeks earlier. The only dispute was between the employer and members of another union. Thus it became clear that "what was done by the employer in October, 1975, in relation to the letter carriers . . . was not done to compel them to agree to anything. It was done for other reasons." In view of the result, the Board in this decision declined to express any opinion on the validity or legality of so-called "off-duty status."

I24. *Gray* (adjudication file 166-2-2297) arose out of circumstances similar to those in *Galbraith* (supra). Letter carriers at Toronto claimed severance pay after being laid off during the 1975 strike of "inside" postal workers. The employer said the letter carriers had not been laid off because no procedure prescribed in section 29 of the Public Service Employment Act had been utilized; instead, the letter carriers had been placed temporarily on "off-duty status," there being little or no mail for them to deliver. This reference was also heard by three Deputy Chairmen, sitting as a division of the Board. The majority, Deputy Chairmen Jolliffe and Mitchell, held that "off-duty status" lacked any authority in law, that in fact the grievors had been laid off, that there could be a temporary lay-off without termination of employment, that the term must be understood in its ordinary sense, there being no reference in the agreement to section 29 of the P.S.E. Act. It followed, according to the majority, that the grievors were entitled to severance pay, although it would be deducted from their severance entitlement on subsequent lay-off, resignation or retirement. In a dissenting opinion Deputy Chairman

prouvé qu'au cours d'une grève déclenchée par un autre agent négociateur, ils avaient été privés de leur travail et de leur rémunération pendant environ six semaines bien qu'ils n'aient pas été eux-mêmes en grève. Ils ont allégué qu'il s'agissait d'un «lock-out», qui allait à l'encontre des dispositions de la convention collective pertinente. Dans sa réponse, l'employeur a fait valoir que les facteurs étaient en «situation d'inactivité» en raison du manque de travail. C'était la première fois qu'un arbitre ne tranchait pas seul un grief; l'affaire a été entendue et tranchée par une division de la Commission composée de trois présidents suppléants. Ils ont soutenu à l'unanimité que dans les circonstances, il n'y avait eu aucun «lock-out» au sens où l'entend la convention. Les avocats des parties ont défini l'expression comme «le refus de la part de l'employeur de permettre aux employés de travailler lorsqu'ils sont assujettis à une convention collective et que ledit employeur n'a pas le pouvoir de mettre fin à l'emploi ou au travail». La Commission a cependant conclu que dans le contexte des relations professionnelles pour qu'il y ait lock-out, il faut que l'employeur suspende le travail afin de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi. En l'espèce, il n'y avait aucun conflit entre les parties qui venaient de signer une convention collective quelques semaines auparavant. Le seul conflit à régler opposait l'employeur et les membres d'un autre syndicat. Il était donc clair que «les mesures prises par l'employeur en octobre 1975 à l'égard des facteurs (...) ne visaient pas à contraindre ces derniers à accepter quoi que ce soit. Elles ont été prises pour d'autres raisons». Compte tenu de cette conclusion, la Commission a refusé de donner son opinion sur la validité ou la légalité de la «situation d'inactivité».

I24. L'affaire *Gray* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2297) découle de circonstances analogues à celles énoncées dans l'affaire *Galbraith* (susmentionnée). Les facteurs de Toronto ont réclamé l'indemnité de cessation d'emploi après avoir été mis en disponibilité au cours de la grève déclenchée en 1975 par les postiers (services internes). L'employeur a fait valoir que les facteurs n'avaient pas été mis en disponibilité, celui-ci n'ayant pas eu recours aux modalités prévues à l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique; il avait plutôt placé les facteurs en «situation d'inactivité» puisqu'il n'y avait plus ou presque plus de courrier à livrer. Ce renvoi a également été entendu par trois présidents suppléants formant une division de la Commission. La majorité d'entre eux, M<sup>es</sup> Jolliffe et Mitchell, présidents suppléants, ont conclu qu'aucune loi ne régissait la «situation d'inactivité», que les employés avaient effectivement été mis en disponibilité, que la mise en disponibilité temporaire n'équivalait pas nécessairement à une cessation d'emploi, et que l'expression doit être prise dans son sens propre puisque la convention ne renvoie pas à l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En

Falardeau-Ramsay held that the term “lay-off” as used in the agreement had the same meaning as in section 29 of the P.S.E. Act, that termination of employment was requisite and that, since employment had been suspended, but not terminated, the grievors had no immediate entitlement to severance pay. A similar view was taken by the Federal Court of Appeal, which reversed the decision of the majority. On behalf of the grievors, application has since been made for leave to appeal to the Supreme Court of Canada.

I25. In *Bolling et al* (adjudication files 166-2-2410-2412) the grievors claimed that as part of their vacation pay entitlement they should be credited with several years served in the Armed Forces. It was held by Adjudicator Beatty that the language of the National Defence Act read together with the language of legislation relating to the Public Service did not permit the period of a military career to be added to time worked as a public servant for the purposes of the vacation pay clauses in the applicable agreement. This decision has been upheld by the Federal Court of Appeal.

I26. In article 9.05 of the agreement between the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers, it was agreed that the employer would not prevent stewards in any way from carrying out their duties. It was also agreed that when a steward decides to investigate “an urgent complaint” he must seek permission to leave his work “and such permission shall be granted within the next 30 minutes.” In *Kochut* (adjudication file 155-2-2521) permission had been refused for time off to investigate a complaint said to be urgent and to affect five or six employees. The adjudicator held that the requirement to grant permission within 30 minutes was mandatory and that there had been violation of the agreement, but he made critical comments on the grievor’s failure to give the supervisor more information about the nature and urgency of the complaint.

I27. Acting pay was claimed in *Dallin* (166-2-2304), the question being whether a day of leave, falling in the midst of five otherwise continuous working days, interrupted the “five consecutive working days” clause in the applicable

conséquence, a conclu la majorité de la Commission, les employés s’estimant lésés avaient droit à l’indemnité de cessation d’emploi, mais cette indemnité serait déduite de celle à laquelle ils auraient droit s’ils étaient par la suite mis en disponibilité, s’ils démissionnaient ou prenaient leur retraite. Me Falardeau-Ramsay, qui n’était pas d’accord avec la majorité, a conclu que l’expression «mise en disponibilité» a le même sens dans la convention collective qu’à l’article 29 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique, que la cessation d’emploi était une condition fondamentale et que, comme il y avait eu suspension du travail sans cessation d’emploi, les employés n’avaient pas d’office droit à une indemnité de cessation d’emploi. La Cour d’appel fédérale a adopté une position analogue et a renversé la décision de la majorité. Les employés s’estimant lésés ont depuis lors présenté une demande afin d’interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

I25. Dans l’affaire *Bolling et autres* (dossiers d’arbitrage nos 166-2-2410 à 2412) les employés s’estimant lésés alléguaient que leurs années passées dans les Forces armées canadiennes auraient dû être créditées et qu’on aurait dû en tenir compte dans le calcul des congés annuels. L’arbitre Beatty a conclu que le libellé de la Loi sur la Défense nationale lu en regard des diverses lois régissant la fonction publique ne permettaient pas d’ajouter les années passées dans les Forces armées aux années de service dans la fonction publique, pour calculer les congés annuels prévus dans la convention collective pertinente. Cette décision a été maintenue par la Cour d’appel fédérale.

I26. A la clause 9.05 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada, il est convenu que l’employeur n’empêchera d’aucune façon les délégués syndicaux d’exercer leurs fonctions et que lorsqu’un délégué syndical décide de faire enquête «sur une plainte de caractère urgent» il doit demander la permission de quitter son travail et qu’«une telle permission lui est accordée dans les 30 minutes». Dans l’affaire *Kochut* (dossier d’arbitrage n° 155-2-2521) l’employé s’estimant lésé s’est vu refuser la permission de prendre congé pour enquêter à propos d’une plainte vraisemblablement urgente touchant cinq ou six employés. L’arbitre a conclu que l’employeur était tenu d’accorder la permission dans les 30 minutes et qu’en conséquence il avait contrevenu aux dispositions de la convention. Il a cependant formulé certaines remarques sur le fait que l’employé n’avait pas mis son supérieur au courant de la nature et de l’urgence de la plainte.

I27. L’affaire *Dallin* (dossier n° 166-2-2304) portait sur la rémunération provisoire. En fait, la question était de savoir si un jour de repos survenant au milieu de cinq jours qui auraient normalement été des jours ouvrables consécutifs

agreement. The employer's position was that by taking a day's leave, even if authorized and scheduled, the grievor broke the required chain of continuity, lost four accumulated days and was entitled only to acting pay during the period after five contiguous days of work at the higher level following the day of leave. Adjudicator Norman reviewed previous cases decided by the Board and the Chief Adjudicator, endorsing the view taken in *Holliday* (adjudication file 166-2-297) that the meaning of the word "consecutive" depends on the context, which may yield one of three different meanings, either absolute continuity without any break whatever or continuity necessarily interrupted or continuity which is neither absolutely continuous nor necessarily interrupted but may be one or the other. In the context of the language to be interpreted, the employer conceded that continuity would not be broken by the regularly-scheduled two-day rest period. The adjudicator held that in the same context, continuity was also unbroken by a day of authorized and scheduled leave. He pointed out that, unlike *Rach* (adjudication file 166-2-527 and 168-2-38) no guidance to the contrary could be found in other clauses of the agreement.

128. In *Ellis* (166-2-2589) the grievor had taken two hours of sick leave toward the end of his shift. He had at the time more than 85 days of sick leave to his credit. However, he had already during that fiscal year taken seven days' casual sick leave, for which a medical certificate is not required. The two hours were not deducted from his credits, but his application for two hours' leave with pay was rejected on the ground that he had failed to produce a medical certificate. The grievance failed, Adjudicator Weatherill holding that his casual sick leave of seven days in that year had been exhausted, so that the employer was entitled to rely on the applicable clause which provided that "during any fiscal year casual sick leave cannot exceed seven days without a medical certificate".

129. The distinctions between maternity leave, sick leave and annual leave were at issue in *Gibson* (adjudication files 166-2-2444 and 2484). The grievor returned to work 10 days after giving birth. She had suffered certain complications, but was not allowed to utilize sick leave credits for five days, the other five being either paid holidays or scheduled days of rest. The adjudicator concluded that although "pregnancy and illness are not mutually exclusive notions," the grievor in this case had elected to take leave

interrompait la série de «cinq jours ouvrables consécutifs» prévus dans la convention pertinente. L'employeur a fait valoir qu'en prenant un jour de congé, même autorisé et prévu à l'horaire, l'employé s'estimant lésé avait interrompu la période de référence requise, avait perdu les quatre jours accumulés et n'avait droit à la rémunération provisoire que pour la période suivant les cinq jours ouvrables consécutifs qui suivaient le jour de congé dans les fonctions du poste plus élevé. L'arbitre Norman a examiné des décisions précédentes rendues par la Commission et l'arbitre en chef, adoptant le point de vue énoncé dans l'affaire *Holliday* (dossier d'arbitrage n° 166-2-297) selon lequel, la définition du terme «consécutif» dépend du contexte, et peut admettre trois sens différents, c'est-à-dire qu'il peut exiger la continuité absolue sans interruption quelle qu'elle soit, la continuité nécessairement interrompue ou la continuité ni absolue ni nécessairement interrompue, mais l'une ou l'autre de ces deux possibilités. En l'espèce, l'employeur a admis que la continuité ne serait pas interrompue par les deux jours de repos prévus à l'horaire régulier. L'arbitre a conclu que dans le même contexte, le jour de congé autorisé et prévu à l'horaire n'interrompait pas la continuité. Il a souligné que contrairement à l'affaire *Rach* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-527 et 168-2-38) les autres clauses de la convention collective ne permettaient pas de soutenir le contraire.

128. Dans l'affaire *Ellis* (dossier n° 166-2-2589) l'employé s'estimant lésé avait pris deux heures de congé de maladie vers la fin de son poste. Il avait à l'époque accumulé plus de 85 jours de congé de maladie. Cependant, au cours de l'année financière en question, il avait déjà pris sept jours de congé de maladie occasionnels, à l'égard desquels le certificat médical n'était pas nécessaire. Les deux heures en question n'ont pas été déduites de ses crédits et sa demande de congé avec traitement a été refusée parce qu'il n'avait pas présenté de certificat médical à l'appui. L'arbitre Weatherill n'a pas fait droit au grief parce que l'employé s'estimant lésé avait épuisé ses sept jours de congé de maladie occasionnels pour l'année en question. L'employeur avait donc raison de se fonder sur la clause pertinente qui stipulait qu'«au cours de l'importe quelle année financière, les congés de maladie occasionnels sans certificat médical ne peuvent excéder sept jours».

129. L'affaire *Gibson* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-2444 et 2484) portait essentiellement sur les distinctions entre le congé de maternité, le congé de maladie et le congé annuel. L'employée s'estimant lésée s'est présentée au travail 10 jours après l'accouchement qui avait présenté certaines complications. L'employeur ne lui a cependant pas permis d'utiliser ses crédits de congé de maladie pour les cinq premiers jours, les cinq jours suivants étant soit des jours fériés payés soit des jours de repos payés. L'arbitre a conclu que



without pay under a maternity leave clause, and the language of the agreement did not permit her to claim later under a different clause. Further, the evidence failed to establish that half the absence was due to “illness” within the meaning of the agreement. In a subsequent grievance, she complained that a day of annual leave with pay, approved a year earlier, had been “converted” into a day of maternity leave without pay. As the applicable agreement expressly barred a claim for leave with pay during leave without pay, this grievance also failed.

I30. The employer has a discretion to grant special leave with pay in extraordinary circumstances. Many agreements contain a provision that such leave “will not be unreasonably withheld,” which has posed to adjudicators in a series of cases the problem of determining what is “unreasonable.” In *Rosario* (adjudication file 166-2-2443) the grievor was granted one day and denied two others. Adjudicator Norman, after reviewing precedents, reaffirmed that the result must depend on the circumstances of each case. He found that the grievor was in fact prevented from reporting for duty by the sudden illness of a three-year-old child, and that although the child was cared for well in hospital, his condition required her presence. Unlike certain other cases, neither paid nor volunteer assistance could be substituted. On these facts, it was held unreasonable to deny three days of special leave. In another case, *McDermott* (adjudication file 166-2-2432), the grievor, a father, had stayed with a young child dangerously ill. The evidence showed the child could not have been moved in extremely cold weather other help being unavailable. It was held that the grievor had acted responsibly and that management had failed to give proper or reasonable thought to his application for one day of special leave.

I31. In some departments the distribution of overtime has been a contentious issue, giving rise to many adjudications. In *Lapointe* (166-2-2666) a test case, the grievor relied on Article 39.05 in the 1975 agreement between the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers. It provided that Christmas overtime should be assigned “in the following order”: full-time clerks willing to accept it, willing part-time clerks and lastly “Christmas helpers,” i.e. casual employees. The Union contended that the clause required “surplus hours” to be offered first to

«les concepts de grossesse et de maladie ne s'excluent pas» et que l'employée s'estimant lésée avait choisi de prendre un congé sans traitement aux termes de la clause sur le congé de maternité et que le libellé de la convention collective ne lui permettait pas de demander par la suite des congés payés aux termes d'une autre clause. En outre, la preuve n'a pas révélé que la moitié du congé était attribuable à la «maladie» au sens où l'entend la convention. Dans un grief ultérieur, elle s'est plainte qu'un jour de congé annuel avec traitement approuvé un an plus tôt avait été «converti» en un jour de congé de maternité sans traitement. Comme la convention collective pertinente défendait expressément aux employés de présenter une demande de congé avec traitement pendant qu'ils étaient en congé sans traitement, l'arbitre a également rejeté ce grief.

I30. L'employeur a le pouvoir d'accorder un congé spécial avec traitement dans des circonstances extraordinaires. Un grand nombre de conventions prévoient que ce congé «n'est pas refusé sans motif raisonnable», ce qui a amené les arbitres dans une série d'affaires à définir l'expression «sans motif raisonnable». Dans l'affaire *Rosario* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2443) l'employeur a accordé à l'employée s'estimant lésée un jour de congé et lui en a refusé deux autres. Après étude de précédents, l'arbitre Norman a conclu que chaque affaire devait être tranchée selon les circonstances. Il a ainsi conclu que l'employée n'avait effectivement pas pu se présenter au travail à cause de la grave maladie de son enfant âgé de 3 ans et que, bien que cet enfant ait été hospitalisé, son état nécessitait la présence de sa mère. Contrairement à certaines autres affaires il n'était pas possible de recourir aux services d'une aide ou d'une bénévole. Compte tenu de ces faits, l'arbitre a conclu qu'il avait été déraisonnable de la part de l'employeur de refuser à l'employée s'estimant lésée trois jours de congé spécial. Dans l'affaire *McDermott* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2432), l'employé s'estimant lésé est demeuré avec son jeune enfant gravement malade. La preuve a révélé que l'enfant ne pouvait être transporté en raison du froid extrême et qu'il était impossible d'obtenir de l'aide. Il a été soutenu que l'employé avait agi avec discernement et que l'employeur n'avait pas étudié de façon juste et raisonnable la demande d'une journée de congé spécial.

I31. Dans certains ministères, la question de la répartition des heures supplémentaires est souvent contestée entraînant un bon nombre d'affaires d'arbitrage. Dans l'affaire *Lapointe* (dossier n° 166-2-2666), qui constitue une affaire type, l'employé fondait ses allégations sur la clause 39.05 de la convention conclue en 1975 entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada. Cette clause prévoyait que dans le cas d'heures additionnelles, le personnel soit recruté «dans l'ordre suivant»: les employés réguliers volontaires, les employés à temps partiel volontaires et fina-



full-time clerks, excluding all others, and that they were entitled to accept all or part thereof. The employer's position was that management had an exclusive prerogative to distribute "surplus hours" as deemed best among three different classes, full-timers, part-timers and casuals. Both views were rejected as incorrect by Deputy Chairman Jolliffe. He held that the language of the clause was not precise but that it contemplated certain criteria which were to be applied with due regard for local circumstances and preferably after consultation between management and the local union. These were that "surplus hours" be distributed among the three classes of clerks; that within reasonable limits a preference be accorded to full-time clerks; that a similar preference be accorded to part-time clerks over casuals; that casuals be recruited if necessary but not to an extent in conflict with the employer's commitment in another clause to "minimize" the use of casuals, and finally that willingness to accept overtime should be communicated promptly. In the circumstances existing at Thetford Mines during the "Christmas rush" of 1975, the *Lapointe* grievance failed, he having received three hours of overtime on the day in question. It also failed in the Federal Court of Appeal.

#### REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

I32. Section 98 enables either the employer or a bargaining agent to refer to adjudication an allegation that the other party has failed to observe or carry out an obligation arising from a collective agreement or arbitral award, but only if the dispute cannot be the subject of an individual employee grievance. In *re Fortuna* (adjudication file 169-2-64) the Public Service Alliance complained that management had processed through three levels in the grievance procedure the case of a probationer whose employment had been terminated under section 28 of the Public Service Employment Act. This was alleged to be contrary to a provision in the applicable agreement that discharge cases "may be presented at the Final Level only." On the material filed it became clear that the termination was neither a "discharge" (as the employee described it) nor a "release" (as management incorrectly termed it) but a rejection under section 28. The Chief Adjudicator, in this as in other cases, negated the argument that a rejection during probation was the equivalent of a disciplinary discharge. He commented, however, that (having regard to the possibility that a "rejection" might eventually be categorized as

lement les employés surnuméraires de Noël, c'est-à-dire des occasionnels. Le syndicat a soutenu que d'après cette clause, les «heures additionnelles» devaient d'abord être offertes aux commis à plein temps à l'exclusion de tous les autres, et qu'ils avaient le droit d'accepter la totalité ou une partie de ces heures additionnelles. De son côté, l'employeur a fait valoir que la direction avait le droit exclusif de répartir les «heures additionnelles» comme elle le désirait entre les trois différentes classes: les employés à plein temps, les employés à temps partiel et les occasionnels. M<sup>e</sup> Jolliffe, président suppléant a rejeté ces deux points de vue. Il a soutenu que le libellé de la clause était ambigu, mais qu'il comportait certains critères applicables selon les circonstances et préféablement après consultation entre la direction et le syndicat local. Selon ces critères, les «heures additionnelles» devaient être réparties entre les trois classes de commis et préféablement, dans les limites du possible, accordées aux commis à plein temps; que les employés à temps partiel avaient préséance sur les occasionnels; que ces derniers soient recrutés au besoin, mais que leur recrutement ne devait pas entrer en conflit avec l'engagement qu'avait pris l'employeur dans une autre clause, soit de «réduire» au minimum le recours aux occasionnels et finalement que les employés fassent connaître rapidement leur acceptation ou leur refus. Dans les circonstances relatives à la période de pointe de Noël, à Thetford Mines, en 1975, l'arbitre a rejeté le grief présenté dans l'affaire *Lapointe*, puisque l'employé s'estimant lésé avait déjà effectué trois heures supplémentaires le jour en question. La Cour d'appel fédérale a également rejeté le pourvoi.

#### RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

I32. L'article 98 permet à l'employeur et à l'agent négociateur de renvoyer à l'arbitrage de griefs une allégation portant que l'autre partie a omis d'observer une obligation découlant d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, mais seulement si l'affaire ne peut faire l'objet d'un grief individuel. Dans l'affaire *Fortuna* (dossier d'arbitrage n° 169-2-64) l'Alliance de la Fonction publique alléguait que le grief présenté par un stagiaire dont on avait mis fin à l'emploi aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique avait été étudié aux trois paliers de la procédure applicable aux griefs. Le syndicat a fait valoir qu'en agissant ainsi l'employeur avait contrevenu à une disposition de la convention collective pertinente qui prévoyait que dans le cas d'un congédiement «le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier». D'après les preuves présentées, il était clair que la cessation d'emploi n'était ni un congédiement (comme l'a allégué l'employé s'estimant lésé) ni un renvoi (comme l'a décrit à tort la direction), mais un renvoi en cours de stage aux termes de l'article 28. Dans cette affaire comme dans un certain nombre d'autres, l'arbitre en chef a rejeté l'argument portant

disciplinary) it would be prudent of management to process the grievance of a rejected probationer directly to the final level, thereby expediting its ultimate disposition. Included in this decision was the Board's glossary of all the words used in the statutes to identify terminations of various kinds. It was pointed out that the terms have distinctive meanings and that their incorrect use by management, by employees and even by the Courts can only cause confusion.

I33. A prolonged series of proceedings in the Courts, before the Board and elsewhere flowed from Article 29, "Technological Changes," in the 1975 agreement between the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers. Of these, two were references under Section 98 in relation to new post office buildings and new equipment at St. John's, Newfoundland, and London, Ontario. It was alleged: that management had failed to give adequate advance notice of the changes, contrary to 29.03 (a); that management had refused or failed to provide detailed descriptions of the changes at least 120 days in advance, contrary to 29.03 (b) as amended; that information given did not contain all pertinent data relating to the anticipated effects on employees, contrary to 29.04; and that other clauses in Article 29 had been obscured or disregarded. Much evidence was adduced by the parties, particularly in respect of events at the national and local levels between December 12, 1975, and May 11, 1976. Deputy Chairman Jolliffe reached the following conclusions: many changes made at St. John's and London were clearly "technological changes" within the meaning of the agreement; management had an obligation to give notice of its intentions immediately after signing the agreement, but its default was technical rather than real, because its plans had been known to the Union much earlier; there was also an obligation to provide "all pertinent data," and this had not been done; the parties were required to hold constructive and meaningful consultations not later than February, 1976, and this obligation had been met at St. John's, although on a later date; the obligation to consult at London was not met at any time before May 4, 1976. Finally, the failure of the parties to meet and consult regularly at the national level was found to be deplorable: *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board* (169-2-81 and 83).

qu'un renvoi en cours de stage équivalait à un congédiement disciplinaire. Il a ajouté cependant que compte tenu de la possibilité qu'un renvoi puisse être de nature disciplinaire il serait prudent de la part de la direction de traiter directement au dernier palier le grief d'un employé renvoyé en cours de stage afin d'y donner suite dans les plus brefs délais. L'arbitre a joint à sa décision un glossaire élaboré par la Commission au sujet de tous les termes employés dans les textes législatifs pour désigner les divers types de cessation d'emploi. L'arbitre a souligné que ces termes ont des significations différentes et que leur mauvais usage par la direction, les employés et même les tribunaux ne pouvait qu'engendrer la confusion.

I33. L'interprétation de l'article 29 de la convention collective conclue en 1975 par le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada et intitulé «Changements technologiques», a donné lieu à une longue série d'affaires devant les tribunaux, la Commission et d'autres instances. Il y a eu entre autres deux renvois en vertu de l'article 98 au sujet d'un nouvel immeuble du ministère des Postes et du nouvel équipement à Saint-Jean (T.-N.) et à London (Ont.). Il a été allégué que la direction n'avait pas donné de préavis suffisant au sujet des changements contrairement aux dispositions de la clause 29.03a); que la direction avait refusé ou omis de fournir des descriptions détaillées des changements en question au moins 120 jours à l'avance contrairement à la clause 29.03b) modifiée; que les renseignements fournis ne contenaient pas tous les détails pertinents au sujet des répercussions possibles sur les employés, contrairement à la clause 29.04, et que d'autres dispositions de l'article 29 ont été obscurcies ou laissées pour compte. Les parties ont présentées une preuve abondante, plus particulièrement en ce qui a trait aux faits qui se sont produits tant à l'échelle nationale que locale entre le 12 décembre 1975 et le 11 mai 1976. M<sup>re</sup> Jolliffe, président suppléant, en est venu aux conclusions suivantes: un grand nombre des changements apportés aux installations de Saint-Jean et de London étaient clairement des «changements technologiques» au sens où l'entend la convention; la direction était tenue d'informer les employés de ses intentions immédiatement après avoir signé la convention, mais son erreur à ce chapitre était plus technique que réelle puisqu'elle avait fait part de ses projets au syndicat beaucoup plus tôt; elle devait également fournir «tous les renseignements pertinents», ce qu'elle n'a pas fait; les parties devaient tenir des rencontres mixtes constructives et significatives au plus tard en février 1976, obligation dont elles se sont acquittées plus tard à Saint-Jean (T.-N.); l'employeur ne s'est conformé à son obligation de consulter le syndicat à London que le 4 mai 1976. Enfin, l'arbitre a conclu qu'il était déplorable, que les parties ne se soient pas consultées régulièrement à l'échelle nationale; affaire *Syndicat des Postiers du Canada contre le Conseil du Trésor* (dossiers n<sup>os</sup> 169-2-81 et 83).

I34. In the C.U.P.W. references (*supra*) the Board was asked to make an order in the nature of an injunction requiring that the employer implement no further technological changes until the exhaustion of procedures under Article 29. Such injunctive relief had already been refused in the Trial Division of the Federal Court. The Deputy Chairman held that this was not a case in which it would be proper for the Board to make such an order. Further, there was no express provision in section 98 for the exercise of injunctive power. Jurisdiction to grant such extraordinary equitable remedies, long exercised by superior courts of the provinces, could be vested in other tribunals only by express enactment. Moreover, the order sought at the hearings had not been clearly stated when the references were filed. There was nothing in the elaborate procedures specified by Article 29 to suggest that technological changes could be halted until all of such procedures were exhausted, and although some of the explicit obligations arising under Article 29 had not been respected, no other obligation could be inferred. Finally, it was emphasized that the problem here arose in the context of labour-management relations, not in the course of a lawsuit, and the appropriate sanctions were necessarily different.

I34. Dans ses renvois, le Syndicat des postiers du Canada a demandé à la Commission de rendre une ordonnance analogue à une injonction, obligeant l'employeur à n'apporter aucun autre changement technologique d'ici la fin des procédures engagées en vertu de l'article 29. La division de première instance de la Cour fédérale avait déjà refusé de rendre une telle injonction. Le président suppléant a soutenu que la nature de l'affaire ne permettait pas à la Commission de rendre une telle ordonnance. Par ailleurs, l'article 98 ne contient aucune disposition précise permettant à l'arbitre d'exercer un tel pouvoir. Seule une loi précise permettrait de donner aux autres tribunaux compétence pour prendre de telles mesures extraordinaires et équitables comme le font depuis longtemps les cours supérieures des provinces. Par ailleurs, les parties n'avaient pas clairement indiqué dans leurs renvois qu'elles voulaient que la Commission rende une telle ordonnance. Rien dans la procédure élaborée à l'article 29 ne permettait de conclure qu'il était possible de suspendre les changements technologiques jusqu'à ce que les procédures soient terminées et bien que certaines des obligations explicites découlant de l'article 29 n'aient pas été respectées, aucune autre obligation n'en découlait. Finalement, il a été souligné que ce problème se situait dans le cadre des relations professionnelles et non de poursuites judiciaires et que les mesures appropriées étaient nécessairement différentes.





## J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

J1. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 provides that an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto, but may not include any provision with respect to a term or condition of employment which would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation. Moreover, no award may deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.<sup>1</sup>

### GENERAL

J2. In issuing an arbitral award the Board denied a bargaining agent's proposal, suggesting that there was some question as to its jurisdiction to deal with it. The bargaining agent made an application under section 25 of the Act requesting the Board to "rehear this issue for the purpose of making a determination of jurisdiction and further findings as may flow from that determination." The Board held that the request could not be entertained under section 25. Looking at the Act as a whole, it was clear that Parliament's intention was to have the division of the Board that heard and determined the issues between the parties to an arbitral award deal with and determine them in a final and conclusive manner. In the Board's opinion, the combination of subsections 72(1) and 100(1) of the Act led to the conclusion that, except as may otherwise be provided in the Act, an arbitral award is final, and binds the employer, the bargaining agent and the employees covered by it. In sections 75 and 76 of the Act, Parliament specifically provided mechanisms for "completion and variation of arbitral awards" (the heading of the sections). Section 75 permits the Board to deal with a matter in dispute which it has allegedly failed to deal with in an arbitral award, upon application by either of the parties,

## J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION

### OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

J1. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il stipule qu'une décision arbitrale peut porter sur les taux de traitement, la durée du travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement, mais ne doit renfermer aucune disposition ayant trait à une condition de travail qui exigerait l'adoption ou la modification par le Parlement d'une loi quelconque, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre. En outre, une décision arbitrale ne peut pas viser les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés<sup>1</sup>.

### GÉNÉRALITÉS

J2. Dans une décision arbitrale, la Commission a rejeté la proposition de l'agent négociateur qui mettait en doute la compétence de la Commission à cet égard. L'agent négociateur a présenté une demande aux termes de l'article 25 de la loi pour que la Commission procède à une nouvelle audition de l'affaire en cause afin de trancher la question de compétence et établir toutes autres conclusions qui pourraient en découler. La Commission a soutenu qu'elle ne pouvait recevoir cette demande en vertu de l'article 25. Si l'on tient compte de la loi dans son ensemble, il est évident que le législateur a voulu que la division de la Commission qui entendrait les questions opposant les parties à une décision arbitrale et qui les trancherait rende une décision finale et concluante. D'après la Commission, le rapprochement des paragraphes 72(1) et 100(1) de la loi porte à conclure que, sauf lorsqu'il est autrement précisé dans la loi, une décision arbitrale est finale et lie l'employeur, l'agent négociateur et les employés visés par celle-ci. Aux articles 75 et 76 de la loi, le législateur a prévu expressément des mécanismes pour «l'exécution et la modification des décisions arbitrales» (titre de ces articles). L'article 75 permet à la Commission de régler une question faisant l'objet d'un différend qu'elle n'aurait pas, semble-t-il,

made within seven days from the day the award is rendered. The bargaining agent failed to take advantage of this provision within the time period provided therefor. Section 76 of the Act permits the Board to amend, alter or vary any provision of an award where it is made to appear to the Board that the amendment, alteration or variation thereof is warranted having regard to circumstances that have arisen since the making of the award of which the Board did not have notice at the time of the making thereof, or having regard to such other circumstances as the Board deems relevant. However, an application under section 76 must be made jointly by both parties, and in this case the employer did not agree to join in such an application. Since Parliament had legislated specifically in respect of arbitral awards giving the Board power to complete or vary such awards, the Board's view was that section 25 could not be used to vary, alter or amend the provisions of an arbitral award. To hold otherwise would be to ignore the specific provisions of Parliament for that very purpose, inferring that Parliament had legislated them for no purpose.

J3. The Board determined that there was a further reason why section 25 could not be used to have an arbitral award reviewed. The section refers to the review of a "decision or order" made by it. The Board's view was that this language was directed to an ultimate disposition which was generative of rights, and not to such jurisdictional reasons that may have led the Board to such ultimate disposition. In other words, the apparent jurisdictional issue to which the bargaining agent's request was addressed, and in respect of which it desired review, was not an "order or decision" contemplated by section 25. It was not the ultimate disposition of the matter but only part of the considerations which led to that disposition (*Defence Scientific Service Award*, Arbitral Awards file 185-2-125).

J4. In a case where a bargaining agent requested arbitration and the Board issued an arbitral award, the Board pointed out that the parties had not at that date incorporated into the collective agreement the last previous arbitral award. The bargaining agent had filed an action in Court seeking to set aside an Anti-Inflation Board ruling reducing the salary increases awarded by the said award. The Board directed that the present award was to apply to the existing collective agreement, as amended by the last previous arbitral award and as it might be amended by order of the Court with respect to the said Anti-Inflation Board ruling, but in so far as practical, the present award was to take

tranchée dans la décision arbitrale, lorsque l'une des parties en fait la demande dans les sept jours de la décision arbitrale. L'agent négociateur a omis de se prévaloir de cette disposition dans le délai prévu. L'article 76 de la loi permet à la Commission de modifier ou de changer toute disposition d'une décision arbitrale lorsqu'il lui est démontré que la modification ou le changement de cette décision est justifié eu égard aux circonstances qui se sont manifestées depuis que la décision a été rendue, circonstances dont la Commission n'avait pas été informée au moment de sa décision, ou eu égard aux autres circonstances qu'elle estime pertinentes. Toutefois, une demande aux termes de l'article 76 doit être présentée conjointement par les parties, et dans l'affaire en question l'employeur a refusé de souscrire à une telle demande. Étant donné que le législateur a inclus dans la loi des dispositions précises permettant à la Commission d'exécuter ou de modifier de telles décisions arbitrales, la Commission est d'avis que l'article 25 ne peut être employé pour examiner de nouveau, modifier ou changer les dispositions d'une décision arbitrale. Toute décision contraire ne tiendrait pas compte des dispositions précises que le législateur a incluses à cette fin même et laisserait entendre que celui-ci les a promulguées sans raison.

J3. La Commission a jugé qu'il y avait une autre raison pour laquelle l'article 25 ne pouvait servir à faire réviser une décision arbitrale. Cet article prévoit la révision d'une «décision ou ordonnance» que la Commission a rendue. D'après cette dernière, le libellé de cette disposition porte sur un règlement définitif générateur de droits et non les raisons ayant trait à la compétence qui pourraient amener la Commission à trancher de cette façon. En d'autres termes, la prétendue question de compétence faisant l'objet de la demande de l'agent négociateur, et à l'égard de laquelle il demandait à la Commission de revoir sa décision, n'était pas une «ordonnance ou décision» visée par l'article 25. Il ne s'agissait pas du règlement définitif de la question, mais seulement d'un élément qui avait abouti à amener la Commission à conclure comme elle l'a fait. (Décision arbitrale visant le groupe des services scientifiques de la défense, dossier n° 185-2-125).

J4. Dans l'affaire où l'agent négociateur avait demandé l'arbitrage et la Commission avait rendu une décision arbitrale, cette dernière a fait remarquer que les parties n'avaient pas à la date en question incorporé dans leur convention collective la dernière décision arbitrale rendue à leur égard. L'agent négociateur avait introduit une action en justice aux fins d'obtenir que soit infirmée une décision de la Commission de la lutte contre l'inflation réduisant les augmentations salariales accordées par ladite décision. La Commission a décidé que la décision en question devait s'appliquer à la convention collective en vigueur, telle qu'elle a été modifiée par la dernière décision arbitrale et

effect expeditiously, without waiting for the final determination of the Court (*Biological Sciences Award*, Arbitral Awards file 185-2-136, *Forestry Award*, Arbitral Awards file 185-2-137).

J5. The Board held in one arbitral award that it would be unwise for it to vary the approach it had taken in all disputes with respect to arbitral awards, that is, it had applied the Anti-Inflation Board's method of determining the maximum permissible increase in compensation. It is open to any party to attempt to persuade the Anti-Inflation Board that its methodology is inappropriate and results in inequity for the purpose of determining a permissible salary increase (*Physical Sciences Award*, Arbitral Awards file 185-2-132).

<sup>1</sup> See *Fourth Annual Report* paragraphs 104 and 105, for the text of section 70 and the interpretation thereof of the former Arbitration Tribunal.

telle qu'elle pourrait l'être par ordre des tribunaux à l'égard de la décision de la Commission de la lutte contre l'inflation, mais qu'à des fins pratiques, la décision en question entrerait en vigueur aussitôt que possible, sans qu'il soit nécessaire d'attendre la décision des tribunaux saisis de l'affaire. (*décision arbitrale visant le groupe des sciences biologiques*, dossier n° 185-2-136, *décision arbitrale visant le groupe des sciences forestières*, dossier n° 185-2-137).

J5. La Commission a conclu dans une décision arbitrale qu'il lui serait imprudent de changer sa façon d'aborder les différends à l'égard des décisions arbitrales, c'est-à-dire qu'elle ne se serve plus de la méthode employée par la Commission de la lutte contre l'inflation pour déterminer l'augmentation de rémunération maximale admise. Toute partie est libre d'essayer de convaincre la Commission de la lutte contre l'inflation que sa méthode ne convient pas et qu'elle entraîne des injustices dans l'établissement de l'augmentation salariale admissible (*décision arbitrale visant le groupe des sciences physiques*, dossier n° 185-2-132).

<sup>1</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphes 104 et 105, pour le texte de l'article 70 et l'interprétation qu'en a donnée l'ancien tribunal d'arbitrage.





## K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

### GENERAL

K1. The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the provision of terms of reference for conciliation boards has been described in previous annual reports. Briefly, section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether the matter in question is referable under the Act.<sup>2</sup>

### ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K2. The following proposal made by the bargaining agent and objected to by the employer was found to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

— *a proposal that participation in the Public Service Disability Insurance Plan should be made optional for members of the bargaining unit.* Counsel for the employer was of the opinion that this matter might fall within the scope of bargaining if it were made subject to the provisions of the Government Employees Compensation Act and the Flying Accident Compensation Regulations. Otherwise the proposal would violate subsections 86(2) and 56(2) of the Act. The Chairman found that, on its face, the proposal did not infringe on the provisions of the Government Employees Compensation Act. Furthermore, it was

## K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

K1. L'autorité dévolue au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard de la formulation des mandats des bureaux de conciliation a déjà été décrite dans des rapports précédents. En résumé, l'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule qu'en établissant un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la loi limite le nombre de sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport de conciliation ne doit contenir des recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation, le président, en cas d'opposition de l'une ou l'autre des parties, doit déterminer si les questions peuvent être renvoyés au bureau aux termes de la loi<sup>2</sup>.

### QUESTIONS NÉGOCIABLES

K2. La proposition suivante de l'agent négociateur, à laquelle l'employeur s'est opposé, est négociable aux termes de la loi: — *une proposition voulant que les membres de l'unité de négociation soient libres d'adhérer ou non au régime d'assurance-invalidité de la fonction publique.* L'avocat de l'employeur était d'avis que cette question pourrait être négociable si elle était assujettie à la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État et aux règlements sur l'indemnisation des victimes des accidents de l'air. Autrement, la proposition contreviendrait aux paragraphes 86(2) et 56(2) de la loi. Le président a jugé qu'à première vue la proposition ne violait pas les dispositions de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. En outre, on a compris qu'au moment de faire ses

understood that the conciliation board in making its recommendations must abide by the limitations on the scope of bargaining set out in the Act. Accordingly the proposal was included in the terms of reference as it stood, and not subject to the *caveat* proposed by counsel for the employer (*Air Traffic Controllers Case*, Conciliation Board file 190-2-56).

recommandations le bureau de conciliation devait respecter les restrictions imposées à la négociation par la loi. En conséquence, la proposition a été incluse comme telle dans le mandat du bureau de conciliation sans qu'il soit tenu compte de l'opposition soulevée par l'avocat de l'employeur (voir l'affaire visant les contrôleurs de la circulation aérienne, dossier n° 190-2-56).

<sup>1</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to ... (Government Employees Compensation Act, Government Vessels Discipline Act, Public Service Employment Act, Public Service Superannuation Act).

<sup>1</sup> Le paragraphe 56(2) est ainsi rédigé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

(a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

(b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III. (Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat, Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'Etat, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur la pension du service public)

<sup>2</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

<sup>2</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et la note 3

## L. COURT DECISIONS OF INTEREST

L1. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>1</sup> on a reference to it by the employer under section 23 of the Act in which the employer questioned the jurisdiction of an adjudicator to entertain a grievance referred by an aggrieved employee. The employee was notified that he was to be rejected during his probationary period pursuant to the provisions of subsection 28(3) of the Public Service Employment Act. The aggrieved employee instituted a grievance on the basis that he was, in fact, being dismissed from his position with no reasons having been given and that the action by the employer was “in truth, a disciplinary dismissal”. The grievance was ultimately referred to adjudication. Counsel for the employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to hear the reference on the basis that a rejection of an employee during his probationary period could not be the subject matter of a reference to adjudication under section 91 of the Act. The adjudicator, after considering the submissions of the parties and after reviewing the evidence before him, accepted jurisdiction on the ground that the employer’s rejection of the aggrieved employee constituted a disciplinary discharge. He further held that there had been insufficient reason for the discharge and allowed the grievance, ordering reinstatement in the position and reimbursement for loss of earnings. On a reference to the Board by the employer under section 23 of the Act, the Board held that the adjudicator had not erred in law or exceeded his jurisdiction by hearing the case notwithstanding that the aggrieved employee had been purportedly rejected on probation, by concluding that the reasons for the aggrieved employee’s dismissal were of a disciplinary nature, and by concluding that the aggrieved employee had been discharged without sufficient reason.

L2. The Federal Court of Appeal rejected the employer’s submission that the fact the employer had characterized the action here taken as rejection on probation for cause was sufficient to oust the jurisdiction of an adjudicator under paragraph 91(1) (b) of the Act, so that an adjudicator was not entitled to inquire into the facts of a particular case to determine whether, in fact, the action taken by an employer was a rejection for cause or a disciplinary discharge. The Court held that, when a tribunal is faced with a question as to whether it has jurisdiction when it has

## L. DÉCISIONS JUDICIAIRES D'INTÉRÊT

L1. L’employeur a demandé à la Cour d’appel fédérale aux termes de l’article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d’examiner et d’annuler une décision rendue par la Commission<sup>1</sup> relativement à un renvoi qu’il avait présenté aux termes de l’article 23 de la loi, mettant en doute la compétence de l’arbitre pour trancher un grief renvoyé à l’arbitrage par un employé s’estimant lésé. L’employé avait été avisé de son renvoi en cours de stage conformément aux dispositions du paragraphe 28(3) de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique. Il avait présenté un grief alléguant que l’employeur l’avait en fait congédié sans raison et qu’il s’agissait en réalité d’un renvoi disciplinaire. Le grief a finalement été renvoyé à l’arbitrage. L’avocat de l’employeur a soulevé une exception déclinatoire de compétence, soutenant que le renvoi de l’employé en cours de stage n’était pas arbitrable aux termes de l’article 91 de la loi. Après avoir étudié les conclusions et les témoignages des parties, l’arbitre s’est reconnu compétent après avoir conclu que le renvoi de l’employé s’estimant lésé constituait un congédiement disciplinaire. Il a également conclu que l’employé avait été renvoyé sans motif suffisant. Il a donc fait droit au grief et ordonné la réintégration de l’employé dans ses fonctions et le remboursement du salaire perdu. A la suite du renvoi aux termes de l’article 23 de la loi produit par l’employeur, la Commission a conclu que l’arbitre n’avait pas commis d’erreur de droit ni outrepassé sa compétence en acceptant d’entendre l’affaire, même si l’employé s’estimant lésé avait censément été renvoyé en cours de stage, celle-ci étant arrivée à la conclusion que les motifs du renvoi étaient d’ordre disciplinaire et que l’employé s’estimant lésé avait été congédié sans motif suffisant.

L2. La Cour d’appel fédérale a rejeté la thèse de l’employeur suivant laquelle il suffisait pour l’employeur de qualifier son intervention de renvoi en cours de stage pour un motif déterminé pour écarter la compétence qu’un arbitre détient en vertu de l’alinéa 91(1)b) de la loi et que celui-ci n’avait donc pas le droit d’enquêter sur les faits d’une affaire en particulier pour juger si en réalité la mesure prise par l’employeur constituait un renvoi pour un motif déterminé ou un congédiement disciplinaire. La Cour a soutenu par ailleurs que lorsqu’un tribunal doit déterminer s’il a



no authority to make a binding determination on that question, the tribunal must take a position on the question whether what it is being asked to decide is something that Parliament has given it authority to decide. In order to reach a conclusion on such a question, it may, depending on the circumstances, have to hear evidence with regard thereto. Any party who feels aggrieved by its decision has a remedy.

L3. However, the Court set aside the Board's decision after a review of the merits. The Court said the evidence was clear and unequivocal that the employee had been rejected on probation, which distinguished the case from the *Fardella Case*.<sup>2</sup> In *Fardella* the Court had upheld the Board's determination that the adjudicator had jurisdiction, since in that case it was far from clear that the applicant had been "rejected" rather than discharged for disciplinary reasons. Where there has been in fact a rejection on probation under section 28 of the Public Service Employment Act, it cannot be classified as a dismissal in order to create jurisdiction under section 91 of the Act. The conduct of the employee complained of in this case was a classic example of behaviour which would justify rejection of an employee during a probationary period. It might also be grounds for disciplinary action even during a probationary period. The employer had ample cause for rejection. There could only be disciplinary action camouflaged as rejection in a case where no valid or *bona fide* grounds existed for rejection. That was not the factual situation in this case (*Attorney General of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, [1977] 1 F.C. 91).<sup>3</sup>

L4. An application was made by an aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of an adjudicator.<sup>4</sup> The adjudicator, in considering the application of a collective agreement to an aggrieved employee with respect to the amount of salary he should receive on a promotion, found that the word "appointed" in a clause of a collective agreement was ambiguous, and he was therefore entitled to look at extrinsic evidence to interpret it. The evidence was that during negotiations it was agreed that the clause should read "appointed to the bargaining unit" but that these words were omitted from the collective agreement. The Court found that the word "appointed" in its context was not ambiguous, either ascribing to it its ordinary plain meaning or that to be ascribed to it in the context of the agreement as a whole. Other clauses of the collective agreement referred to "the position to which he is appointed". The Court concluded that these words cogently indicated that the word "appointed" in the agreement referred to the "position" not the "bargaining unit". Relying on sections 8, 10 and 12

compétence pour régler une question lorsqu'il n'a pas le pouvoir de rendre une décision exécutoire à l'égard de la dite question, il doit se prononcer sur la question de savoir si la décision d'espèce relève des pouvoirs que lui a conférés le législateur. Pour trancher une telle question, le tribunal peut, compte tenu des circonstances, être tenu d'entendre des témoignages à cet égard et toute personne se croyant lésée peut former un recours.

L3. Cependant, la Cour a annulé la décision de la Commission après en avoir examiné le fond. Elle a déclaré que les faits démontraient de façon claire et sans équivoque que l'employé avait été renvoyé en cours de stage d'où la différence avec l'affaire *Fardella*.<sup>2</sup> Dans cette affaire la Cour avait maintenu la décision de la Commission qui reconnaissait compétence à l'arbitre, puisqu'il n'était pas du tout évident que le requérant avait été «renvoyé» plutôt que congédié pour des motifs disciplinaires. Lorsqu'il y a effectivement renvoi en cours de stage aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique on ne peut le qualifier de congédiement aux fins d'établir sa compétence aux termes de l'article 91 de la loi. La conduite de l'employé dont on se plaignait en l'espèce était un exemple classique de comportement justifiant le renvoi en cours de stage et même une mesure disciplinaire en cours de stage. L'employeur était tout à fait justifié de renvoyer l'employé. Sans motif valable ou de bonne foi justifiant le renvoi, on ne peut invoquer l'existence d'une mesure disciplinaire dissimulée sous forme d'un renvoi. Or ce n'était pas le cas dans l'affaire en l'espèce (*Procureur général du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1977] 1 C.F. 91).<sup>3</sup>

L4. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision rendue par un arbitre<sup>4</sup>. Au moment de déterminer dans quelle mesure une convention collective s'appliquait au salaire qu'un employé s'estimant lésé aurait dû recevoir à la suite d'une promotion, l'arbitre a conclu que le terme «nommé» tel qu'il était employé dans une clause de la convention collective était ambigu et qu'en conséquence il avait compétence pour l'interpréter à la lumière de la preuve extrinsèque. D'après la preuve, les parties avaient accepté au cours des négociations que le libellé de la clause se lise «nomination à l'unité de négociation». Cependant, l'expression avait été omise dans la convention. La Cour a conclu que le terme «nommé» dans son contexte n'était pas ambigu ni au sens propre ni dans le contexte de la convention collective. D'autres clauses de la convention collective mentionnaient le «poste auquel il est nommé». La Cour a conclu que ces termes indiquaient incontestablement que «nommé» dans la convention renvoyait au poste et non à l'unité de négociation. Se fondant



of the Public Service Employment Act, the Court also determined that the word "appointed" referred, among other things, to promotions. These findings of the Court determined which of two clauses in the collective agreement applied to the aggrieved employee so as to determine the amount of his salary. The decision of the adjudicator was set aside and the matter was referred back to him for disposition in accordance with the reasons stated by the Court (*C.M. Reardon v. The Public Service Staff Relations Board*, Court file No. A-721-75).

L5. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of an adjudicator.<sup>5</sup> The adjudicator had substituted for the discharge of an aggrieved employee a suspension of one month. Counsel for the employer complained before the Court that he was not permitted to adduce certain evidence on the ground that it was irrelevant to the specified offences, and that the adjudicator should have found, on the evidence, that there were offences in addition to those specified. The Court noted that it was clear from the record that the applicant took the position at the outset of the hearing before the adjudicator that he did not desire to amend or add to the charges other than to the extent to which the parties had agreed, and there was nothing to suggest that he departed from this position at any time thereafter during the hearing. In these circumstances, the Court held that the adjudicator did not err in law in ruling that evidence must be confined to what was relevant to the charges as specified. The application was accordingly dismissed (*The Attorney General of Canada v. the Public Service Staff Relations Board*, Court file A-196-76, October 19, 1976).

L6. Both the employer and the bargaining agent applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>6</sup> rendered pursuant to section 79 of the Act, the provisions of which must be complied with before a conciliation board may be established. Where the employer pursuant to section 79 has furnished to the Board and the bargaining agent for the relevant bargaining unit a statement in writing of the employees or classes of employees in the bargaining unit who are considered to be designated employees (i.e. those whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after any specified period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public), and the bargaining agent has objected to such statement, the Board has the duty of determining which of the employees or classes of employees in the bargaining unit are designated employees. The employer had proposed

sur les articles 8, 10 et 12 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Cour a également conclu que le terme «nommé» renvoyait notamment aux promotions. Par de telles constatations, la Cour a déterminé quelles étaient les clauses de la convention collective qui s'appliquaient à l'employé s'estimant lésé et qui permettaient de déterminer son salaire. La décision de l'arbitre a été annulée et l'affaire lui a été renvoyée pour qu'il tranche conformément aux motifs énoncés par la Cour (*C.M. Reardon c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-721-75).

L5. L'employeur a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision rendue par un arbitre<sup>5</sup>. L'arbitre avait réduit le congédiement d'un employé à une suspension d'un mois. L'avocat de l'employeur s'est plaint à la Cour qu'il n'avait pas été autorisé à présenter certains éléments de preuve, parce que ceux-ci ne se rapportaient pas directement aux infractions spécifiées, ajoutant que l'arbitre aurait dû conclure, sur la foi des éléments de preuve, à l'existence d'infractions autres que celles qui étaient mentionnées. La Cour a remarqué que le dossier indiquait clairement que dès le début de l'audition, le requérant avait décidé de ne pas modifier les accusations autrement que dans la forme dont les parties avaient convenu et que rien n'indiquait qu'il avait changé d'idée au cours de l'audition. Dans ces circonstances, la Cour a conclu que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur de droit lorsqu'il avait décidé que la preuve devait se rapporter uniquement aux accusations spécifiées. La demande a donc été rejetée (*Procureur général du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-196-76, 19 octobre 1976).

L6. L'employeur et l'agent négociateur ont demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision rendue par la Commission,<sup>6</sup> aux termes de l'article 79 de la loi dont les dispositions doivent être respectées avant l'établissement d'un bureau de conciliation. Aux termes de l'article 79 de la loi, lorsque l'employeur a présenté à la Commission et à l'agent négociateur un relevé des employés membres de l'unité de négociation pertinente qu'il considère comme des employés désignés (c.-à-d. : les employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice à un moment particulier ou après un délai spécifié est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public) et que l'agent négociateur s'est opposé à la désignation de ces employés, la Commission a le devoir de déterminer quels employés ou classes d'employés doivent être considérés comme désignés. L'employeur avait proposé la désignation d'un très grand nombre d'employés

for designation a very large proportion of employees of a certain class in a nation-wide bargaining unit, and the bargaining agent had objected that none of them should be designated. The Board was of the view that the safety or security of the public demanded that a certain number of the employees should be designated, but had difficulty on the evidence before it in determining which of the employees, in a class where the duties of each employee were indistinguishable from the duties of each of the other employees in the class, should be designated. It solved the matter by holding that given percentages of the employees in the establishment in each province should be designated and affording the employer the discretion to decide which employees were most appropriate for designation for the safety or security of the public in each province, both in terms of level and geographic location.

L7. The Court held that once the Board has acquired jurisdiction to make the determination by the failure of the parties to agree on designation pursuant to section 79, it is mandatory that the Board, and it alone, make the required determination. Subsection 79(3) imposes the duty on the Board; it is solely a Board decision and cannot be delegated. In this case the Board delegated its responsibility for the determination when it handed over to the employer, not only the discretion to decide which employees should be designated, but also their position level and geographical location within the provinces. In fixing a percentage of a class of employees within a province, without further refinement as to geographical location, the decision of the Board neither determined "which of the employees" or "which classes of employees" were to be considered as "designated". The Board thus failed to carry out the duty imposed on it by subsection 79(3). In so doing the Board declined to exercise the exclusive jurisdiction conferred upon it by statute. The decision was set aside and the matter referred back to the Board for reconsideration either on the evidence then before it or after further hearings if it deemed such were necessary (*The Attorney General of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, [1977] 1 F.C. 56).

L8. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board.<sup>7</sup> The Court first considered the issue, which had been previously raised by the Chief Justice, whether the Court had jurisdiction to entertain the application. Subsection 100(1)<sup>8</sup> of the Public Service Staff Relations Act was re-enacted by section 29 of S.C. 1974-1975-1976, c. 67, and, it was pointed out, was in contrast with subsection 122(1) of the Canada Labour Code (S.C. 1972, c. 18) which includes the words "except in accordance with

d'une classe particulière, membres d'une unité de négociation d'envergure nationale. L'agent négociateur avait fait valoir qu'aucun d'entre eux ne devrait être désigné. La Commission était d'avis que la sûreté et la sécurité du public exigeaient la désignation d'un certain nombre de ces employés. Cependant, compte tenu des témoignages dont elle était saisie, elle éprouvait des difficultés à déterminer quels employés devaient être désignés dans une classe où les fonctions des employés sont presque toutes identiques. Elle a résolu le problème en désignant un certain pourcentage des employés en poste dans chaque province et en laissant à l'employeur la discrétion de déterminer quels employés étaient plus aptes à être désignés pour la sûreté et la sécurité du public dans chaque province par rapport à leur niveau et à leur situation géographique.

L7. La Cour a soutenu que comme les parties n'avaient pas réussi à s'entendre sur les désignations aux termes de l'article 79 et comme la Commission s'était reconnue compétente pour le faire, elle devait obligatoirement prendre la décision exigée au paragraphe 79(3). Cette décision relève uniquement de la Commission et le pouvoir de la rendre ne peut pas être délégué. Dans la présente affaire, la Commission a délégué sa responsabilité de rendre une telle décision en donnant à l'employeur le pouvoir discrétionnaire non seulement de décider quels employés devraient être désignés, mais également de choisir leur niveau et leur situation géographique dans les provinces. En fixant un pourcentage pour une classe d'employés dans chaque province, sans préciser la situation géographique, la Commission n'a pas décidé «quels employés» ni «quelles classes d'employés» devaient être considérés comme «désignés». La Commission a donc manqué à l'obligation que lui imposait le paragraphe 79(3) et par le fait même refusé d'exercer la compétence exclusive que lui conférait la loi. La décision a donc été annulée et l'affaire renvoyée à la Commission pour un nouvel examen, soit à la lumière de la preuve dont elle disposait, soit après de nouvelles auditions si elle le jugeait nécessaire. (*Procureur général du Canada c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1977] 1 C.F. 56).

L8. L'employeur a demandé à la Cour fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision rendue par la Commission<sup>7</sup>. La Cour a d'abord étudié la question de savoir si elle avait compétence en l'occurrence, question qui avait déjà été soulevée par le juge en chef. Le paragraphe 100(1)<sup>8</sup> de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été remplacé par l'article 29 de la même loi, S.C. 1974-1975-1976, c. 67, et, a-t-on souligné, il était contraire au paragraphe 122(1) du Code canadien du travail (S.C. 1972, c. 18) qui prévoit ce qui suit: «si ce n'est conformé-



section 28 of the Federal Court Act". Section 28 of the Federal Court Act begins with the words "Notwithstanding section 18 or the provisions of any other Act, the Court of Appeal has jurisdiction to hear and determine an application to review and set aside a decision or order... made by... a federal board, commission, or other tribunal...". The Court held that these words, in their ordinary and natural sense, refer to legislative provisions of all kinds, including privative clauses, that would otherwise limit the jurisdiction of the Court under section 28. They would have the effect of nullifying the privative clauses that were in existence at the time of the enactment of the Federal Court Act. Subsection 100(1) of the Public Service Staff Relations Act (as amended) was enacted after June 1, 1971, the date on which the Federal Court Act came into force. The Court determined, however, that the amended section referred to was not really new law. Section 29, read in the light of paragraph 36(f) of the Interpretation Act, must be deemed not to be new law. The said paragraph of the Interpretation Act provides that where an enactment is repealed and another enactment is substituted therefor, except to the extent that the provisions of the new enactment are not in substance the same as those of the former enactment, the new enactment shall not be held to operate as new law. The Court found, therefore, that its jurisdiction to hear the section 28 application had not been ousted.

L9. On the merits the Court set aside the decision of the Board. The employer had requested the Board to review under section 25 of the Act a decision it had made December 17, 1975. The request was made more than four months after receipt of the decision by the applicant. Section 92 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure provided that such a request to review must be made before the expiration of 25 days from the day the party making the request was served with a copy of the decision or order. The Board directed a hearing, confined to the issue of timeliness. In its decision the Board dismissed the applicant's contention that section 92 was *ultra vires*, and denied its request as untimely. The Court did not agree with the Board's view regarding section 92. Section 25 of the Act, it said, endows the Board with a discretionary power that it is bound to exercise, after having considered the relevant facts of each particular case, every time an application for review is made by a person having the status to make such an application. A rule like section 92 fetters the exercise of that discretionary power and, for that reason, it could not, in the absence of clear statutory authority, be validly adopted by the Board. The Court could not find anything in the Act giving the Board the power to enact such a rule. The Court agreed that delay might properly be considered in the exercise of the Board's discretion in dealing with

ment à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale». L'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale commence par la phrase suivante: «Nonobstant l'article 18 ou les dispositions de toute autre loi, la Cour d'appel a compétence pour entendre et juger une demande d'examen et d'annulation d'une décision ou ordonnance (...) rendue par un office, une commission ou un autre tribunal (...)». La Cour a conclu que ces termes, pris dans leur sens propre, renvoieraient aux dispositions législatives de toutes sortes, y compris des clauses restrictives qui autrement auraient limité la compétence que la Cour détient en vertu de l'article 28. Ils auraient eu pour effet d'annuler les clauses restrictives en vigueur au moment de la promulgation de la Loi sur la Cour fédérale le 1<sup>er</sup> juin 1971. Or, le paragraphe 100(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (modifié) est entré en vigueur après cette date. La Cour a cependant conclu que ledit paragraphe modifié ne constituait pas vraiment une nouvelle loi et que l'article 29, lu dans le contexte de l'alinéa 36f) de la Loi d'interprétation ne devait pas être considéré comme un texte nouveau. Ledit alinéa de la Loi d'interprétation prévoit que lorsqu'un texte législatif est abrogé et qu'un nouveau texte législatif y est substitué, sauf dans la mesure où les dispositions du nouveau texte ne sont pas en substance les mêmes que celles du texte antérieur, le nouveau texte ne doit pas être réputé de droit nouveau. En conséquence, la Cour a conclu qu'elle avait compétence pour entendre l'affaire en vertu de l'article 28.

L9. La Cour a annulé la décision de la Commission sur le fond. L'employeur avait demandé à la Commission en vertu de l'article 25 de la loi de revoir une décision qu'elle avait rendue le 17 décembre 1975. La demande a été présentée plus de quatre mois après la réception de la décision par le requérant. L'article 92 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. prévoit qu'une telle demande de révision doit être faite avant l'expiration de 25 jours à compter du jour où est signifiée à la partie qui formule la demande une copie de la décision ou de l'ordonnance. La Commission a mis au rôle une audition sur la question de recevabilité. Dans sa décision, elle a rejeté l'allégation du requérant voulant que l'article 92 soit *ultra vires* et a jugé sa demande irrecevable. La Cour n'a pas souscrit à l'opinion de la Commission au sujet de l'article 92. Elle a déclaré que l'article 25 de la loi donnait à la Commission un pouvoir discrétionnaire qu'elle devait exercer après avoir examiné les faits pertinents de chaque affaire chaque fois qu'une demande de révision était présentée par une personne qui avait l'autorité nécessaire. Un règlement comme celui prévu à l'article 92 limite l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire. C'est pour cette raison qu'en l'absence d'une autorité législative définie, la Commission ne pouvait à bon droit l'invoquer. La Cour n'a décelé dans la loi rien qui donnait à la Commission le pouvoir d'appliquer un tel règlement, mais elle reconnaissait que la Commission pouvait à juste titre

the merits of a request for review. The matter was referred back to the Board so that the application for review made by the applicant be disposed of on the basis that section 92 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure was invalid (*The Attorney General of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, (1977) 74 D.L.R. 3d 307).

statuer sur la recevabilité lorsqu'elle exerçait son pouvoir discrétionnaire en se prononçant sur le fond d'une demande de révision. L'affaire a été renvoyée à la Commission de façon qu'elle puisse trancher la demande de révision présentée par le requérant en se fondant sur l'invalidité de l'article 92 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (*Procureur général du Canada c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1977] 74 D.L.R. 3d 307).

---

<sup>1</sup> *Jacmain Case*, Board file 168-2-87, November 7, 1975.

<sup>2</sup> [1974] 2 F.C. 465.

<sup>3</sup> An appeal by the aggrieved employee to the Supreme Court of Canada was dismissed September 30, 1977.

<sup>4</sup> *Reardon*, Adjudication file 166-2-1945, September 22, 1975.

<sup>5</sup> *Ritchie*, Adjudication file 166-2-2095. See *Ninth Annual Report*, paragraph 114.

<sup>6</sup> *Veterinary Science Designation Case*, Board file 181-2-49, May 6, 1976.

<sup>7</sup> *Kelly Case*, Board file 168-2-96, September 10, 1976.

<sup>8</sup> Subsection 100(1) reads as follows:

100(1) Except as provided in this Act, every order, award, direction, decision, declaration or ruling of the Board, an arbitrator appointed under section 62 or an adjudicator is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

---

<sup>1</sup> *Affaire Jacmain*, dossier n° 168-2-87, 7 novembre 1975

<sup>2</sup> [1974] 2 C.F. 465

<sup>3</sup> L'appel interjeté par l'employé s'estimant lésé en Cour suprême du Canada a été rejeté le 30 septembre 1977.

<sup>5</sup> *Affaire Ritchie*, dossier d'arbitrage n° 166-2-2095. Voir neuvième rapport annuel, paragraphe 114.

<sup>6</sup> Désignation des employés membres du groupe de la médecine vétérinaire, dossier n° 181-2-49, 6 mai 1976

<sup>7</sup> *Affaire Kelly*, dossier n° 168-2-96, 10 septembre 1976

<sup>8</sup> Le paragraphe 100(1) se lit comme suit:

«100.(1) Sous réserve de la présente loi, toute ordonnance, décision arbitrale, directive, décision ou déclaration de la Commission, d'un arbitre spécial nommé en vertu de l'article 62 ou d'un arbitre est définitive et ne peut être ni remise en question ni examinée devant un tribunal.



## M. PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

M1. The primary mission of the Pay Research Bureau is to provide compensation data for a wide variety of classes in all occupational categories, including the executive and management group in the Public Service. The information is obtained through surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment which are undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as crown corporations. The main users of Bureau data are the certified bargaining agents and employers under the Public Service Staff Relations Act. Officials and representatives of these organizations use the information as a tool in the collective bargaining process. Conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board also have access to the Bureau research and compensation findings. As survey participants, close to 1,000 private sector establishments and governments across Canada receive Bureau reports.

M2. As part of a new policy, and based on recommendations of the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service, the Bureau now makes available to any interested organizations, be they government, industry, universities, research centres or unions, compensation reports based on its major survey activities. These reports, however, are restricted to compensation or staff relations specialists and are released in confidence. A small number of other reports continue to be available without any restricted distribution label.

### ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

M3. In developing its programs, the Pay Research Bureau draws advice and guidance from an Advisory Committee on Pay Research, comprised of representatives of all the

## M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

M1. La mission première du Bureau de recherches sur les traitements consiste à fournir des données sur la rémunération à l'égard d'une grande variété de classes réparties dans toutes les catégories professionnelles, y compris le personnel de direction de la fonction publique. Il obtient ces renseignements au cours des enquêtes sur les taux de traitement, les avantages sociaux et les conditions de travail, qu'il mène principalement dans le secteur privé, mais aussi auprès des gouvernements provinciaux, des administrations municipales et d'autres organismes publics comme les sociétés d'État. Les principaux destinataires des rapports du Bureau sont les agents négociateurs accrédités et les employeurs assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les représentants patronaux et syndicaux emploient ces renseignements dans le cadre de la négociation collective. Les conciliateurs et les médiateurs de la Commission des relations de travail ont aussi accès aux recherches du Bureau et à ses constatations sur la rémunération. Les quelque 1,000 établissements du secteur privé de même que les différents paliers de gouvernement qui participent aux enquêtes du Bureau reçoivent également des exemplaires des rapports.

M2. Conformément à une nouvelle politique fondée sur les recommandations du Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes des relations employeur-employés dans la Fonction publique, le Bureau met maintenant à la disposition des organismes intéressés, qu'il s'agisse de gouvernements, d'entreprises privées, d'universités, des centres de recherches ou des syndicats, des rapports sur la rémunération réalisés à partir de ses principales enquêtes. Ces rapports sont cependant publiés exclusivement à l'intention des spécialistes en relations de travail ou en rémunération et sont confidentiels. Un certain nombre d'autres rapports continuent d'être diffusés sans restriction.

### COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

M3. Pour mener ses programmes à bonne fin, le Bureau de recherches sur les traitements prend conseil auprès du Comité consultatif de recherches sur les traitements cons-

employers and bargaining agents under the Act and presently chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Formal consultation about all the Bureau's programs takes place regularly in this Advisory Committee and is supplemented by ad hoc consultations to discuss specific projects and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations.

M4. Because of a growing requirement for surveys and studies in areas excluded from collective bargaining, the Bureau and the Treasury Board jointly identified the need for a second consultative forum for such matters to complement the existing Advisory Committee on Pay Research where studies for collective bargaining application are discussed. Late in the year, arrangements were completed for the first meeting of this group.

#### THE 1976-1977 SURVEY PROGRAM

M5. In accordance with its program of annual and biennial surveys, the Bureau conducted several surveys during 1976/1977. The Anti-Inflation program did not significantly alter the Bureau survey program, and there was a constant requirement for data from pay and benefit surveys to serve the bargaining process. However, as the establishment of rates of pay outside the Public Service was unsettled, current rates of pay were not always available and this caused delays in the preparation of some reports and, for others, required the issuance of updated tables.

M6. As illustrated by the summary of reports shown in paragraph M30 the surveys conducted by the Bureau covered a large spectrum of occupational groups. A large number of these groups were surveyed during the three major rates of pay field surveys—the scientific and professional and technical categories (July 1), the administrative and foreign service and administrative support categories (January 1) and the health and related classes (May 1 and July 1). Data for other groups were obtained from individual surveys, from the Annual Survey of Wages and Working Conditions of the Department of Labour or from Statistics Canada.

M7. Following the field visits made in early 1976, the Bureau edited and analysed the findings of the 1976 biennial survey of benefits and working conditions and

titué de représentants de tous les employeurs et agents négociateurs assujettis à la loi, dont les travaux sont actuellement dirigés par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Ce Comité consultatif tient des réunions à intervalles réguliers concernant tous les programmes du Bureau, et aussi des réunions spéciales pour étudier des projets précis et se tenir au courant des exigences particulières de chaque organisme membre.

M4. Comme le besoin d'enquêtes et d'études se fait de plus en plus sentir dans des domaines exclus de la négociation collective, le Bureau de recherches sur les traitements et le Conseil du Trésor ont de concert jugé nécessaire de créer un second comité consultatif chargé de ces questions, qui viendrait compléter les travaux du Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui discute pour sa part des études sur la négociation collective. Vers la fin de l'année, le Bureau a pris les mesures nécessaires pour la tenue de la première réunion de ce nouveau comité.

#### LE PROGRAMME D'ENQUÊTE 1976-1977

M5. Dans le cadre de son programme d'enquêtes annuelles et bisannuelles le Bureau a réalisé plusieurs enquêtes au cours de l'année 1976-1977. Le programme de lutte contre l'inflation n'a pas modifié outre mesure le programme d'enquêtes du Bureau et la demande de données sur les traitements et les avantages aux fins de la négociation a été constante. Toutefois, l'établissement des taux dans le secteur privé étant incertain, le Bureau n'a pas toujours pu obtenir des renseignements à jour au sujet de ces taux de traitement d'où son retard à publier certains rapports et, dans certains cas, la nécessité de publier des tableaux actualisés.

M6. Comme l'indique le résumé des rapports au paragraphe M30, les enquêtes du Bureau ont porté sur un vaste éventail de groupes professionnels. Bon nombre d'entre eux ont fait l'objet des trois principales enquêtes sur place sur les taux de traitement: la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie technique (1<sup>er</sup> juillet), la catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie du soutien administratif (1<sup>er</sup> janvier), les classes de la santé et classes connexes (1<sup>er</sup> mars et 1<sup>er</sup> juillet). Les données relatives aux autres groupes proviennent d'enquêtes distinctes, de l'enquête annuelle sur les salaires et les conditions de travail réalisée par le ministère du Travail ou de Statistique Canada.

M7. À l'issue des visites sur place effectuées au début de 1976, le Bureau a vérifié et analysé les constatations de l'enquête bisannuelle de 1976 sur les avantages et les

issued a complete series of reports as shown in paragraph M30. One of these reports presented the highlights of studies on prevalence, characteristics and costs from 1967 to 1976 and is available to the public. Work has begun on a completely new system for processing the data from the next benefits survey (1978) in order to simplify and facilitate early reporting of survey results.

M8. The Bureau's expansion of the number of companies participating in the AUTOCODS (Automated Compensation Data System) survey which began in the previous year was completed this year. Despite the increase of sample by one-third in terms of numbers of participants, analysis by the Bureau has shown that the rates of pay information produced by the survey has been little affected by the expansion of survey coverage. In view of this, it has been decided not to expand the sample further for the present and to begin an examination of the non-wage characteristics of those organizations now in the program so that rules applicable to the direction of future sample modification may be defined.

M9. The AUTOCODS program is an economical and flexible survey technique which, while being favourably received by program participants, primarily because of the timely reporting of data on file, also allows the Bureau to respond to the changing demands of collective bargaining in the federal Public Service. The program's coverage spans the Public Service occupational categories and is designed to be industrially and regionally representative of the job markets outside the federal government. Twice annually, the Bureau produces comprehensive reports of data on file and these are available for distribution within four weeks of the effective date of the information contained therein. The quality of job matching is equal to that achieved by Bureau studies where such matching is conducted during field visits to the organizations being surveyed. The Bureau ensures that this quality of matching is maintained through regular monitoring visits to participating organizations. No other survey routinely meets both the timeliness and quality standards of this program.

M10. In addition to regular reports from the AUTOCODS program the Bureau also has the capacity to generate from the data bank special computer tabulations tailored to specific user requirements. Such tabulations are produced quickly to serve employers and bargaining agents in the Public Service or the program's participants. To date, this service has been provided without charge to program participants. However, because of the large and expanding demand for such tabulations, the Bureau has decided to introduce a charging system to assist in defraying associated

conditions de travail et publié une série complète de rapports, comme l'indique le paragraphe M30. Un d'entre eux, que le public peut se procurer, présentait les points saillants des études sur la fréquence, les caractéristiques et les coûts des avantages de 1967 à 1976. Le Bureau a commencé à élaborer un nouveau système de traitement des données en prévision de l'enquête sur les avantages de 1978 afin de simplifier et d'accélérer la présentation des résultats.

M8. Le Bureau a terminé l'élargissement de l'échantillon des organismes participant à l'enquête AUTOCODS (répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements) qu'il avait commencé en 1975-1976. Bien que le nombre d'organismes participants se soit accru d'un tiers, le Bureau a constaté que cet élargissement a très peu influé sur les renseignements recueillis au sujet des taux de traitement. En conséquence, il a décidé de ne plus élargir l'échantillon pour l'instant et d'examiner les caractéristiques non salariales des organismes qui participent actuellement au programme afin d'élaborer une méthode qui servira à modifier l'échantillon à l'avenir.

M9. Le programme AUTOCODS constitue, d'une part, une méthode d'enquête à la fois souple et économique, accueillie très favorablement par les participants aux enquêtes en raison surtout de l'actualité des renseignements qu'il leur fournit et, d'autre part, permet au Bureau de répondre aux demandes sans cesse changeantes de la négociation collective dans la fonction publique fédérale. Le programme couvre tout l'éventail professionnel et se veut représentatif de chaque région et de chaque activité économique du marché du travail à l'extérieur de l'administration fédérale. Deux fois par année, le Bureau publie des rapports AUTOCODS exhaustifs dans les quatre semaines qui suivent la date réelle de l'obtention des renseignements. Dans ces rapports, l'appariement des postes est aussi bon que celui des enquêtes régulières fait au cours des visites sur place. Le Bureau veille à maintenir cette qualité au moyen de visites de contrôle régulières auprès des organismes participants. Aucune autre enquête ne répond aussi systématiquement aux critères d'actualité et de qualité de ce programme.

M10. En plus des rapports réguliers publiés dans le cadre du programme AUTOCODS, le Bureau peut tirer rapidement de sa banque de données des tableaux mécanographiques spéciaux adaptés aux exigences particulières des usagers, c'est-à-dire les employeurs et les agents négociateurs de la fonction publique ou les organismes participants au programme. Jusqu'à maintenant, le Bureau offrait ce service gratuitement aux participants; cependant, en raison de la demande croissante à ce chapitre, le Bureau a convenu d'un prix qui lui aide à supporter les frais accessoires. Quant



expenses. For those organizations which do not participate but have genuine need for the survey information produced by the AUTOCODS program, the Bureau has developed wider distribution versions of its regular reports.

M11. In 1976, the Bureau conducted two studies designed to collect information for application to two occupational groups excluded from collective bargaining: executives and personnel administrators. Because of the special nature of these groups and the sensitivity of organizations to the release of information concerning them, these studies require unusual care. This was even more so the case this year due to the existence of the Anti-Inflation program. The Bureau's information collection services for these groups are designed to fulfill the needs of the Treasury Board Secretariat, and, for executives, the Privy Council Office. The ultimate destination of the executive compensation data produced by the Bureau is the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service. This year, at the Group's request, the Bureau also participated in a special task force, the goal of which was to provide information on the present comparabilities in executive salaries in the private sector, crown corporations, and the Public Service. As well, the study sought to define if and how pay comparability was applied in principle, and with what limitations, by provincial governments in Canada and by national governments in six foreign countries.

M12. Further to its various regular surveys, the Bureau undertook some special field studies. On a request of the parties to bargaining which flowed from the chairman of an arbitration board, a study was undertaken to determine rates of pay for supervisory positions in the printing industry in the Montreal and Toronto metropolitan areas. Another survey covered film technicians which were surveyed by the Bureau for the first time at the request of both parties to bargaining. Responding to a similar request, a separate study surveyed rates paid to ships' officers. In conducting these studies, the Bureau attempts to serve all employers and certified bargaining agents under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act whose special needs are not always met by regular Bureau surveys.

M13. In order to improve the timeliness of its reports, the Bureau has initiated a program to revamp its computer systems for several programs. A new system being devel-

aux organismes qui ne participent pas aux enquêtes, mais qui ont besoin des renseignements publiés dans le cadre du programme AUTOCODS, le Bureau a mis au point de nouvelles versions de ses rapports ordinaires, qui permettent d'en élargir la distribution.

M11. En 1976, le Bureau a réalisé deux études afin de recueillir des renseignements relatifs à deux groupes professionnels exclus de la négociation collective, soit le personnel de direction et les administrateurs du personnel. En raison du caractère particulier de ces deux groupes et de la réticence qu'ont manifestée certains organismes concernant la divulgation de renseignements à leur égard, ces études demandent une attention très spéciale, plus particulièrement cette année à cause du programme de lutte contre l'inflation. Le Bureau a conçu un service de collecte de données afin de répondre aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor et, en ce qui concerne le personnel de direction, à ceux du Conseil privé. Les données portant sur la rémunération du personnel de direction recueillies par le Bureau s'adressent en fin de compte au groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la fonction publique du Canada. Cette année, ce groupe a demandé au Bureau de participer à une équipe de travail spéciale chargée de fournir des renseignements sur la comparabilité actuelle des traitements du personnel de direction dans le secteur privé, les sociétés d'État et la fonction publique. Cette étude avait également pour objet de déterminer si les principes de comparabilité des traitements étaient appliqués par les gouvernements provinciaux et par les administrations de six pays étrangers et, le cas échéant, de quelle façon et dans quelles limites.

M12. En plus de ses diverses enquêtes ordinaires, le Bureau a effectué des études spéciales sur place. À la demande du président d'une division de la Commission chargée de l'arbitrage d'un différend, qui se faisait le porte-parole des parties à la négociation, il a effectué une étude sur les taux de traitement des superviseurs dans l'industrie de l'imprimerie dans les agglomérations de Montréal et de Toronto. Il a également enquêté pour la première fois sur les techniciens de cinéma à la demande des parties à la négociation. En réponse à une demande analogue, il a réalisé une enquête spéciale sur les taux accordés aux officiers de navires. Par ces études, le Bureau essaie de répondre aux demandes de tous les employeurs et agents négociateurs assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui ont souvent des besoins particuliers auxquels ne répondent pas toujours les enquêtes régulières du Bureau.

M13. Afin d'améliorer l'actualité de ses rapports, le Bureau a élaboré un programme de révision de ses systèmes informatiques à l'égard de plusieurs programmes d'enquê-



oped for the employee benefits program will improve the coding and editing process. Also through the integration of the processing system for rates of pay surveys, the Bureau intends to standardize all processing under one system and to make it more responsive to increasing demands from the parties to bargaining and survey respondents. Inherent in these systems are capabilities adaptable to future total compensation analysis.

M14. During the period 1976-1977 the Bureau conducted studies in depth of several occupational groups. The knowledge of job characteristics thus gained permits the refinement of current field survey specifications or the development of new specifications to ensure the relevance of survey findings to Public Service jobs. The groups studied in the year under review were engineering and scientific support; clerical and regulatory; and secretarial, stenographic, typing.

## RESEARCH ACTIVITIES

M15. Over the past several years the Bureau has developed a manual of collective agreement clauses contained in Federal Public Service agreements. The manual is in a loose-leaf format and is updated quarterly. Not all agreement provisions are contained in the manual, but in 1976-77 the Research Branch of the Bureau substantially expanded the number of provisions covered. In the analysis, considerable emphasis is placed on the detail of wording differences between agreement clauses. In each case the Public Service group subject to each variation of a clause is identified. In addition to the manual, an annual report "Analysis of Canadian Public Service Collective Agreements, January 1976" was published. This report summarized the frequency of occurrence of certain major provisions of Public Service agreements.

M16. Attention continues to be devoted to the development of methods for costing the provisions of collective agreements and, at the invitation of industrial relations groups both within and outside the Public Service, a substantial amount of time was devoted to explaining both the methodology and the purpose of the research work conducted within the Bureau in assessing the costs and benefits of collective bargaining.

M17. The Bureau completed a report entitled "Productivity Measurement in the Public Sector". The report

tes. Quant au programme des avantages accordés aux employés, le nouveau système permettra d'améliorer le processus de codage et de vérification. Grâce à l'implantation du système de traitement des données à l'égard des enquêtes sur les taux de traitement, le Bureau veut en arriver à employer un seul système et ainsi, répondre mieux aux demandes croissantes des parties à la négociation et des organismes participants. Ces systèmes pourront à l'avenir être adaptés aux analyses sur la rémunération globale.

M14. Au cours de l'année 1976-1977, le Bureau a effectué des enquêtes approfondies sur divers groupes professionnels, qui lui ont permis de mieux définir les caractéristiques d'emploi et par le fait même, d'améliorer l'énoncé des particularités actuelles des postes faisant l'objet de l'enquête sur place ou d'en élaborer de nouveaux afin que les constatations de l'enquête correspondent bien aux postes de la fonction publique. Au cours de l'année à l'étude, le Bureau a étudié les groupes du soutien scientifique et technologique, des commis aux écritures et aux règlements et celui du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie.

## TRAVAUX DE RECHERCHES

M15. Depuis plusieurs années le Bureau publie un recueil des clauses des conventions collectives conclues dans la fonction publique fédérale. Ce recueil à feuillets mobiles est mis à jour tous les trimestres. Il ne contient pas toutes les dispositions; cependant, au cours de l'année 1976-1977, la Direction de la recherche du Bureau a considérablement augmenté le nombre de dispositions étudiées. L'analyse tient particulièrement compte des détails des différents libellés de diverses clauses et dans chaque cas, le groupe de la fonction publique visé par chaque variation d'une clause est nommé. En plus de ce recueil, le Bureau a publié un rapport annuel intitulé «Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale, janvier 1976», qui indique à quelle fréquence certaines dispositions importantes se retrouvent dans les conventions collectives de la fonction publique.

M16. Le Bureau a continué à perfectionner ses méthodes d'établissement du prix de revient des avantages prévus dans les conventions collectives et, sur l'invitation d'organismes professionnels des secteurs privé et public, il a consacré passablement de temps à expliquer la méthodologie et l'objet du travail de recherche du Bureau dans le domaine de l'évaluation des coûts et des avantages de la négociation collective.

M17. Le Bureau a terminé un rapport intitulé «Mesure de la productivité dans le secteur public», qui porte sur les

surveys current activity in the field of productivity and its measurement in the public sectors of both Canada and the United States.

M18. Following the issue of a report entitled "Total Compensation: An Exploratory Study" in 1975, the Bureau has concentrated its research work on a study of the feasibility of combining data on rates of pay and employee benefits, which is currently collected by the Bureau in separate surveys, to determine if it is possible for the Bureau to continue the separate collection of such data and subsequently combine it to provide an accurate picture of total employee compensation.

M19. Work neared completion on a comprehensive index of all adjudication decisions relating to the provisions of collective agreements under the Public Service Staff Relations Act. It is intended to have the index in a loose-leaf format making it possible for the Bureau to update it on a continuing basis; it will contain the actual wording of the agreement clauses which were the subject of each adjudication case.

M20. The Bureau also undertook a study of the earnings of construction industry tradesmen based on aggregate data especially compiled by the Department of National Revenue (Taxation). This study resulted in the report "Earnings of Tradesmen in Selected Firms of the Construction Industry, 1974".

M21. A quarterly report series entitled "Selected Economic Statistics and Public Service Collective Bargaining Information" was introduced by the Bureau in 1976-77. The quarterly reports contain certain economic statistics which the Bureau believes are useful to the parties to bargaining as well as summaries of the provisions of agreements negotiated under the Public Service Staff Relations Act in each calendar quarter. The summaries provide detailed information on changes from the previous agreement in each case with emphasis on wording differences between new and old agreements. In the final months of the year the Bureau began issuing "Settlement Summaries". These are an advance release of the summaries which are to be published in the regular quarterly reports. The purpose of producing the settlement summaries is to have the information available as early as possible for use by parties to bargaining in the Public Service.

M22. A number of Bureau reports prepared for use within the Public Service consist of special presentations of certain data originally collected by the Canada Department of Labour in its Annual Survey of Wages and Working

études récentes dans le domaine de la productivité et de sa mesure dans le secteur public, tant aux États-Unis qu'au Canada.

M18. Par suite de la publication en 1975 d'une étude préliminaire sur la rémunération globale, le Bureau a dirigé ses recherches sur la possibilité de combiner les données sur les taux de traitement et celles sur les avantages, qui proviennent actuellement de deux enquêtes distinctes, afin de déterminer s'il peut continuer à recueillir les données de cette façon et à les réunir par la suite pour arriver à une description exacte de la rémunération globale.

M19. Le Bureau a presque terminé un index complet de toutes les décisions d'arbitres de griefs visant des dispositions des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Bureau a l'intention de présenter cet index sous forme de cahier à feuilles mobiles qu'il pourra mettre à jour à intervalles réguliers. Ce document contiendra le libellé officiel des clauses qui ont fait l'objet de chaque décision.

M20. Le Bureau a également réalisé une étude sur les revenus des ouvriers spécialisés de l'industrie de la construction fondée sur des données d'ensemble recueillies par le ministère du Revenu national (Impôt) et publié par la suite un rapport intitulé «Revenus des ouvriers spécialisés dans certaines entreprises de l'industrie de la construction, 1974».

M21. Au cours de l'année 1976-1977, le Bureau a publié pour la première fois un rapport trimestriel intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique et statistiques économiques choisies» qui présente certaines statistiques économiques lesquelles, de l'avis du Bureau, sont utiles aux parties à la négociation de même que des résumés des dispositions de conventions négociées en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique au cours du trimestre en question. Ces résumés exposent en détail les modifications apportées à la convention en soulignant dans chaque cas les différences de libellé entre l'ancienne et la nouvelle convention. Au cours des derniers mois de l'année, le Bureau a commencé à publier des «Résumés d'ententes». Ces exemplaires anticipés des résumés qui feront partie du rapport trimestriel permettent aux parties à la négociation dans la fonction publique d'avoir accès plus rapidement aux données dont elles ont besoin.

M22. Certains rapports du Bureau, qui s'adressent à la fonction publique, présentent d'une façon spéciale des données recueillies par le ministère du Travail du Canada dans le cadre de son enquête annuelle sur les salaires et

Conditions. These presentations of the Department of Labour's data are called "universes". Each "universe" was developed to meet the needs of the parties to bargaining in the Public Service. Because of the varying needs of the parties over the years, several "universe" presentations of the data applying to each of several occupational groups are currently reported by the Bureau. A committee consisting of representatives of the Treasury Board, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada was established during 1976-77 to explore the possibility of reducing the number of "universes" currently published by the Bureau for individual occupational groups. Personnel of the Research Branch devoted a considerable amount of time, particularly in the last half of the year, to work in support of that committee.

M23. The Bureau continued work in support of the parties to bargaining aimed at providing a more comprehensive data base as a guide for negotiating rates of pay for the Public Service General Labour and Trades Group. This was a continuation of the assistance provided to the parties in the previous fiscal year and the research support to the technical consultant who was appointed to assist the parties in setting the data base.

## PUBLIC SERVICE DATA

M24. The Bureau serves as a central point of reference for Public Service information, and a high volume of queries and surveys from governments and private organizations concerning pay and classification in the Public Service of Canada are received and responded to each year. Approximately 1,000 information requests are handled every year. The Bureau also reports data about the pay of federal public servants for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau was almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relations Act.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

M25. In all sectors of its operations the Bureau is aware of the necessity of minimizing duplication of survey activity and of reducing the workload imposed on survey participants. For this reason, data available through other agencies of the federal government, such as the Department of Labour and Statistics Canada, were utilized to produce reports on rates of pay for operational classes, university teachers and others. Reciprocally, data collected by the

les conditions de travail. Ces exposés des données du ministère du Travail s'appellent «univers». Chaque «univers» vise à répondre aux besoins des parties à la négociation dans la fonction publique. Comme ces besoins ont varié au cours des années, le Bureau a présenté récemment plusieurs «univers» des données visant chacun des divers groupes professionnels. Un comité composé de représentants du Conseil du Trésor, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a été créé au cours de l'année 1976-1977 pour étudier la possibilité de réduire le nombre d'«univers» actuellement publiés par le Bureau à l'égard de chaque groupe professionnel. Les employés de la Direction de la recherche ont consacré beaucoup de temps aux travaux de ce comité, plus particulièrement au cours du dernier semestre de l'année écoulée.

M23. Le Bureau a continué d'aider les parties à la négociation collective en essayant de fournir une base de données plus complète, qui faciliterait la négociation des taux de traitement du groupe des manœuvres et hommes de métier de la fonction publique. Comme il l'avait fait l'année précédente, le Bureau a poursuivi les travaux entrepris à ce chapitre et a aidé dans ses recherches le conseiller technique nommé pour aider les parties à établir leur base de données.

## DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

M24. Le Bureau sert de centre de consultation et d'information sur la fonction publique et chaque année, il répond à quelque 1 000 demandes de renseignements et d'enquêtes sur les traitements et la classification dans la fonction publique du Canada. Il publie également des données sur les salaires des fonctionnaires fédéraux aux fins de la négociation collective. Pour cet aspect de son mandat, le Bureau a presque exclusivement compté sur les données fournies par des systèmes informatisés d'information sur le personnel, des employeurs qui sont assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

## ACCORDS DE COLLABORATION

M25. Dans tous ses secteurs d'activité, le Bureau est conscient de la nécessité d'éviter le double emploi et de réduire la charge de travail imposée aux répondants. Il a donc mis à profit les données obtenues par d'autres organismes fédéraux comme le ministère du Travail et Statistique Canada pour produire des rapports sur les taux de traitement des classes d'employés de la catégorie de l'exploitation, les professeurs d'université et autres. De même,



Bureau has, on request and with the concurrence of survey participants, been made available to some other agencies for use in their surveys.

M26. The Bureau is also co-operating closely with provincial governments in the area of compensation. Co-operative surveys are arranged whenever feasible and provincial officers are invited to participate in some of the Bureau's surveys. For purposes of discussion and the exchange of views and information, the Bureau disseminates information and serves as a point of contact among the provincial and territorial government agencies involved in surveys or research on pay, working conditions and related matters. In this context, the Bureau participated in the September 1976 seminar hosted by the Quebec Government to which were invited representatives of agencies of the federal and provincial governments with responsibilities in the areas of compensation, classification and staff relations.

#### INFORMATION PROGRAM

M27. In accordance with the recommendations of the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service, the Bureau developed an information program to ensure that its activities and methodology are well understood and to improve outside participation and contribution in its studies. This program is oriented to various Public Service groups such as employer and employee representatives involved in the collective bargaining process as well as to departmental personnel administrators, and externally to compensation groups, industrial and compensation research centres, personnel associations and survey participants. Several instruments are used to reach these various groups such as individual and group contacts, a newsletter, wider distribution reports, publication of articles, participation in courses and compensation groups or associations and informational seminars. Several aspects of this program were already in place, others will be implemented over time. In 1976-77, three half-day informational seminars were given to interested groups in the Public Service and others were in the planning stage.

avec l'approbation des répondants, le Bureau a mis ses données à la disposition d'autres organismes qui voulaient les utiliser dans leurs enquêtes et qui en ont fait la demande.

M26. De plus, le Bureau collabore étroitement avec les gouvernements provinciaux dans le domaine de la rémunération. Le Bureau mène des enquêtes conjointes toutes les fois que c'est possible, et invite des fonctionnaires provinciaux à participer à certaines de ces enquêtes. Le Bureau sert de point central de contact pour la diffusion de l'information, les discussions ainsi que l'échange de vues et de renseignements entre les organismes provinciaux et territoriaux intéressés aux enquêtes ou aux recherches sur les traitements, les conditions de travail et autres questions connexes. A ce titre, le Bureau a participé au colloque de septembre 1976 tenu sous les auspices du gouvernement du Québec, auquel étaient invités les représentants des organismes fédéraux et provinciaux qui s'occupent de rémunération, de classification et de relations du travail.

#### PROGRAMME D'INFORMATION

M27. Conformément aux recommandations du Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes des relations employeur-employés dans la Fonction publique, le Bureau a mis au point un programme d'information afin de veiller à ce que ses travaux et méthodes soient bien compris et d'améliorer le taux de participation et de contribution des organismes de l'extérieur. Ce programme s'adresse, dans le cas du secteur public, à divers groupes, tels les représentants des employeurs et ceux des employés qui s'occupent de négociations collectives ainsi qu'aux administrateurs du personnel des divers ministères et, dans le secteur privé, aux groupes d'étude sur la rémunération, aux centres de recherche sur les relations du travail et la rémunération, aux associations d'employés et aux participants aux enquêtes. Pour mener à bien son programme, le Bureau utilise plusieurs méthodes, notamment rencontrer individuellement ou collectivement les représentants des divers groupes, publier un bulletin d'information et des articles, élargir la diffusion des rapports, participer à des cours et à des réunions d'étude sur la rémunération, organisées par des groupes ou des associations, et à des colloques. Plusieurs points de ce programme étaient déjà réalisés, les autres seront mis en œuvre graduellement. Au cours de l'année 1976-1977, le Bureau a donné trois conférences d'une demi-journée à divers groupes de la fonction publique et prévoyait en tenir d'autres.



M28. During the year the Bureau issued 166 formal reports, of which 61 related to the Public Service of Canada and 105 to employment outside the service. Most of the latter were classified as "Restricted" (not for publication or redistribution) or as "In Confidence" (not to be published, and for use in recipient organizations by only those officials concerned with salary and wage administration). The majority of Bureau reports are issued in separate English and French editions and the totals given in the following summary include both.

M28. Au cours de l'année, le Bureau a publié 166 rapports officiels, dont 61 avaient trait à la fonction publique fédérale et 105 à l'extérieur de la fonction publique fédérale. La plupart de ces derniers portent la mention «diffusion restreinte» (non destinés à la publication ni à la redistribution) ou «confidentiel» (non destinés à la publication et réservés, au sein des organismes qui les reçoivent, aux personnes directement intéressées à l'administration des salaires et des traitements). La majorité des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les totaux qui figurent dans le résumé ci-dessous comprennent les deux versions.

M29. Reports generally presented either industry or Public Service data for a class or classes related to the separate occupational groups which form the basis of the Public Service classification, pay and collective bargaining system. In most cases, data were presented on industrial, regional and metropolitan bases as well as for Canada as a whole, with various statistical measures being used.

M29. Les rapports présentent en général, soit à l'égard du secteur privé, soit à l'égard de la fonction publique, des données sur une classe ou un groupe de classes se rattachant à chacun des groupes professionnels sur lesquels reposent les systèmes de classification, de rémunération et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, la présentation des données se fait par activité économique, par région et par zone métropolitaine aussi bien que pour l'ensemble du Canada, et fait appel à différentes mesures statistiques.

M30. The reports issued in any one fiscal year do not reflect the complete survey activity of that year because of the survey scheduling and time required to process the various data. Reports issued during 1976-1977 are grouped under nine major headings:

M30. Les rapports publiés au cours d'une année financière quelle qu'elle soit ne correspondent pas à l'ensemble des enquêtes effectuées au cours de l'année en question eu égard au calendrier des enquêtes et du temps qu'il faut pour traiter les diverses données. Les rapports publiés au cours de l'année 1976-1977 se subdivisent en neuf grandes catégories:

## AUTOCODS

8

Reports from this survey are issued regularly as of March 1 and August 15, and cover rates of pay and hours of work for 10 classes: engineers, research scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, data processors, clerks, secretaries, stenographers and typists, labourers and stationary engineers.

## AUTOCODS

8

Les rapports de cette enquête sont publiés à intervalles réguliers le 1<sup>er</sup> mars et le 15 août et touchent les taux de traitement et la durée du travail de dix classes: les ingénieurs, les chercheurs scientifiques, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les préposés au traitement mécanique des données, les commis, les secrétaires, les sténographes, les dactylographes, les manœuvres et les mécaniciens de machines fixes.

## SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL

20

Various occupations of this category were surveyed by the Bureau and the resulting information was presented for nine of them in 20 reports.

## SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

20

Le Bureau a enquêté sur divers groupes de cette catégorie et a présenté des renseignements à l'égard de neuf d'entre eux dans 20 rapports.

The Bureau surveyed 10 health and related classes and the results were published in 14 reports. Two other reports were issued, based on data from the wage rate survey of the Department of Labour.

## ADMINISTRATIVE

7

Seven reports on occupations from the administrative and foreign service and the administrative support categories were issued, including two reports based on the 1975 wage rate survey.

## TECHNICAL

14

Eight classes of the technical category were surveyed and 11 reports issued. Three more reports were based on data from the 1975 wage rate survey.

## OPERATIONAL

12

The 1975 wage rate survey provided data for ten reports on nine occupational groups of this category. Two other reports dealt with rates of pay of supervisory personnel in the printing operations group.

## EMPLOYEE BENEFITS

8

The results of the 1976 benefits and working conditions survey were issued in eight reports, which present narrative and statistical information on incidence and characteristics of, and employer expenditures on benefits and working conditions for a sample of industrial organizations, selected municipal governments and the ten provincial governments.

## PUBLIC SERVICE DATA

61

These reports, covering 56 classes in five different categories of job classifications, provided information on the Public Service of Canada for certified bargaining agents and the Treasury Board. Four others covered personnel from separate employers and a fifth one dealt with the Composition of the Public Service.

Le Bureau a enquêté sur dix classes de santé et classes connexes et a publié 14 rapports. Il a également publié deux rapports fondés sur l'enquête menée par le ministère du Travail sur les taux de traitement.

## ADMINISTRATION

7

Le Bureau a publié sept rapports sur les groupes faisant partie de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif dont deux étaient fondés sur des données extraites de l'enquête sur les taux de traitement effectuée en 1975.

## TECHNIQUE

14

Huit classes de la catégorie technique ont fait l'objet de l'enquête et le Bureau a publié 11 rapports. Trois autres rapports ont été fondés sur des données extraites de l'enquête sur les taux de traitement effectuée en 1975.

## EXPLOITATION

12

L'enquête sur les taux de traitement de 1975 a servi à dix rapports visant neuf groupes professionnels de cette catégorie. Deux autres rapports portaient sur les taux de traitement des surveillants qui font partie du groupe des services de l'imprimerie.

## AVANTAGES SOCIAUX

8

Les résultats de l'enquête de 1976 sur les avantages sociaux et les conditions de travail ont été présentés dans huit rapports, qui fournissent des explications et des statistiques sur la fréquence et les caractéristiques des avantages et des conditions de travail ainsi que le coût que doit supporter l'employeur à ce titre, à l'égard d'un échantillon d'organismes du secteur privé, d'administrations municipales choisies et des dix gouvernements provinciaux.

## DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

61

Ces rapports, relatifs à 56 classes des cinq catégories professionnelles, présentent des données sur la fonction publique du Canada à l'intention des agents négociateurs accrédités et du Conseil du Trésor. Quatre autres rapports portent sur les employés au service des employeurs distincts et un cinquième sur la composition de la fonction publique du Canada.

A number of other reports were issued during the year. Some of these were new reports in established series, such as Executive Compensation, Analysis of Canadian Public Service Collective Agreements, Recruiting Rates of Pay. In addition, reports on new topics were published, including:

Selected Economic Statistics and Public  
Service Bargaining Information (Quarterly report)  
Earnings of Tradesmen in Selected Firms of the  
Construction Industry, 1974.  
Productivity Measurement in the Public Sector.

Un certain nombre d'autres rapports sont parus au cours de l'année. Certains d'entre eux étaient de nouveaux rapports dans des séries établies, telles la rémunération du personnel de direction, l'analyse des conventions collectives dans la fonction publique du Canada, les taux de recrutement. De plus, des rapports ont été publiés sur des nouveaux sujets dont:

Renseignements sur la négociation collective dans  
la fonction publique et statistiques économiques  
choisies (rapport trimestriel)  
Revenus des ouvriers spécialisés de l'industrie de  
la construction, 1974  
Mesure de la productivité dans le secteur public.





## N. APPRECIATION

As mentioned in the Report's Introduction, the year ending March 31, 1977, was a "settling-in" year for the Board and its staff. It was a period of adapting to changes in the constitution and membership of the Board and changes in procedure as well as to a new work place. That the transition was accomplished relatively smoothly and painlessly was due in substantial measure to the ever-ready support of the members of the Board's staff, including the staff of the Pay Research Bureau. The Board was fortunate also in the degree of cooperation it had during the year from bargaining agents and employers and their spokesmen in various proceedings before it. On behalf of the Pay Research Bureau the Board expresses again appreciation of the important contribution made by the many enterprises and organizations that have provided the Bureau with detailed information on pay rates and other terms of employment of their employees.

## N. REMERCIEMENTS

Comme il a été mentionné dans l'introduction du présent rapport, l'année se terminant le 31 mars 1977 a été une année de rodage pour la Commission et son personnel. Pendant cette période, il a fallu s'adapter aux changements de structure et de composition de la Commission, de procédures et du lieu de travail. Cette transition s'est effectuée assez calmement et sans heurt grâce surtout à l'appui continu des employés de la Commission, y compris ceux du Bureau de recherches sur les traitements. La Commission a aussi eu la chance d'avoir, pendant l'année, la coopération des agents négociateurs et des employeurs ainsi que de leurs porte-parole au cours des diverses procédures qui se sont déroulées devant elle. Au nom du Bureau de recherches sur les traitements, la Commission tient à remercier encore une fois les nombreuses entreprises et les nombreux organismes qui ont apporté une aide indispensable au Bureau en lui fournissant des renseignements détaillés sur les taux de traitement et les conditions de travail de leurs employés.



APPENDIX

---

APPENDICE

## APPENDIX

### SOME STATISTICAL TABLES

#### List of Tables

Table 1	Bargaining Units and Bargaining Agents
Table 2	Dispute Resolution Process
Table 3	Alterations in Dispute Resolution Process, 1976-77
Table 4	Bargaining Units Specifying Conciliation Board Process
Table 5	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
Table 6	Arbitration Referrals, 1976-77
Table 7	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as employer
Table 8	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
Table 9	Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category: Separate Employers
Table 10	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
Table 11	Adjudication References, 1967-76
Table 12	Conciliation, Mediation, Examination

Note: Statistical data relating to 1976-77 are as of March 31, 1977. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.



## APPENDICE

### QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES

#### Liste des tableaux

- Tableau 1 Unités de négociation et agents négociateurs
- Tableau 2 Méthode de règlement des différends
- Tableau 3 Modification de la méthode de règlement des différends, 1976-1977
- Tableau 4 Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation
- Tableau 5 Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
- Tableau 6 Différends renvoyés à l'arbitrage 1976-1977
- Tableau 7 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
- Tableau 8 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
- Tableau 9 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par employeur et par catégorie (employeurs distincts)
- Tableau 10 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
- Tableau 11 Renvois de griefs à l'arbitrage; 1967-1976
- Tableau 12 Conciliation, médiation, examen

Remarque: Les données statistiques relatives à l'année 1976-1977 datent du 31 mars 1977. Les données qui ont trait au nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En partie à cause de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la loi, le nombre des employés peut différer du nombre qui figure dans d'autres rapports statistiques sur les fonctionnaires fédéraux.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

APOC	Association of Postal Officials of Canada
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPAA	Canadian Postmasters' and Assistants' Association
CUPW	Canadian Union of Postal Workers
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
DTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
DTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers (Local 2228)
LCUC	Letter Carriers' Union of Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPS	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

### EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NCPC	Northern Canada Power Commission
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
TB	Treasury Board

### MISCELLANEOUS

S	Supervisory
NS	Non-Supervisory

## ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

### AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACMPA	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AOPC	Association des officiers des Postes du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCE	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement Fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement Fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPSP	Institut professionnel du Service public du Canada
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SPC	Syndicat des postiers du Canada
UFC	Union des facteurs du Canada

### EMPLOYEURS

CENC	Commission d'énergie du Nord canadien
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CST	Centre de sécurité des télécommunications (ministère de la Défense)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film

### DIVERS

S	Surveillants
NS	Non-surveillants

TABLE 1  
Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada  
(Treasury Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Aircraft Operations	
Architecture	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Translation	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters — Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades — Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services — Supervisory	
— Non-Supervisory	

NOTE: Employees in the former telephone operation unit now fall within the clerical and regulatory unit as the result of reclassification. The Alliance is the bargaining agent for the latter, as it was for the former unit.



TABLEAU 1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada  
(Employeur: le Conseil du Trésor)

Unité de négociation	Agent négociateur	
Actuariat	Institut professionnel du Service public du Canada	
Agriculture		
Architecture		
Art dentaire		
Chimie		
Commerce		
Droit		
Ergothérapie et physiothérapie		
Génie et arpentage		
Gestion des systèmes d'ordinateurs		
Mathématiques		
Médecine		
Médecine vétérinaire		
Météorologie		
Navigation aérienne		
Pharmacie		
Psychologie		
Recherche historique		
Recherche scientifique		
Réglementation scientifique		
Sciences biologiques		
Sciences domestiques		
Sciences forestières		
Sciences infirmières		
Sciences physiques		
Service scientifique de la défense		
Service social		
Traduction		
Achats et approvisionnements		Alliance de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie		
Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes — surveillants		
— non surveillants		
Commis ambulants		
Commis aux écritures et aux règlements		
Communications		
Dessin et illustrations		
Enseignement		
Équipages de navire — surveillants		
— non surveillants		
Gardiens de phares — surveillants		
— non surveillants		
Gestion de l'exécution		
Gestion des finances		
Inspection des produits primaires		
Inspection technique		
Manœuvres et hommes de métier		
— surveillants		
— non surveillants		

NOTA: Par suite de la reclassification, les employés qui étaient membres de l'unité de négociation des téléphonistes font désormais partie de l'unité des commis aux écritures et aux règlements et leur agent négociateur est toujours l'Alliance.

General Technical  
Heating, Power & Stationary Plant  
    Operation – Supervisory  
        – Non-Supervisory  
Hospital Services – Supervisory  
    – Non-Supervisory  
Information Services  
Library Science  
Lightkeepers – Supervisory  
    – Non-Supervisory  
Office Equipment Operations  
Photography  
Primary Products Inspection  
Printing Operations – Supervisory  
Programme Administration  
Purchasing and Supply  
Radio Operation  
Railway Mail Clerks  
Secretarial, Stenographic, Typing  
Ships Crews – Supervisory  
    – Non-Supervisory  
Social Science Support  
Technical Inspection  
Welfare Programmes  
Foreign Affairs  
Air Traffic Control  
Electronics  
  
Ships Officers  
Postal Operations – Supervisory  
Postal Operations (Letter Carriers)  
Postal Operations (Postal Clerks)  
Revenue Postal Operations  
Printing Operations – Non-Supervisory  
  
Ship Repair, East Coast  
  
Ship Repair, West Coast  
  
Economics, Sociology & Statistics

Professional Association of Foreign Service Officers  
Canadian Air Traffic Control Association  
Local 2228, International Brotherhood of Electrical  
    Workers  
Canadian Merchant Service Guild  
Association of Postal Officials of Canada  
Letter Carriers Union of Canada  
Canadian Union of Postal Workers  
Canadian Postmasters and Assistants Association  
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service  
    of Canada  
Federal Government Dockyard Trades and Labour  
    Council East  
Federal Government Dockyards Trades and Labour  
    Council (Esquimalt, B. C.)  
Economists, Sociologists and Statisticians' Association

(Employeur: l'Office national du film)

---

*Unité de négociation**Agent négociateur*

---

Catégorie de l'administration et du service  
    extérieur  
Catégorie du soutien administratif  
Catégorie de l'exploitation  
Catégorie technique

Institut professionnel du Service public du Canada  
  
Syndicat général du cinéma et de la télévision  
Alliance de la Fonction publique du Canada  
Syndicat général du cinéma et de la télévision

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers — surveillants	
— non surveillants	
Programmes de bien-être social	
Radiotélégraphie	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels — surveillants	
— non surveillants	
Services d'information	
Services d'imprimerie — surveillants	
Services divers — surveillants	
— non surveillants	
Services hospitaliers — surveillants	
— non surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle du trafic aérien	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Manutention du courrier — surveillants	Association des officiers des Postes du Canada
Manutention du courrier — (facteurs)	Union des facteurs du Canada
Manutention du courrier — (commis postaux)	Syndicat des postiers du Canada
Bureaux de poste à commission	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
Services d'imprimerie — non surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))
Économie, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien (ne) s

(National Film Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
Technical Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

(National Research Council as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing Operational Category — supervisory — non-supervisory Secretarial, Stenographic, Typing Technical Category	Research Council Employees' Association
	NOTE: A purchasing and supply bargaining unit, for which the Association is the certified bargaining agent is not listed because it contained no employees during the year.

(Northern Canada Power Commission as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category – Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada

(Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
– operators	
– non-operators	
Operational Category	
Technical Category	



(Employeur: le Conseil national de recherches)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Services d'information	Institut professionnel du Service public du Canada
Bibliothéconomie	
Chargés de recherches et agents du Conseil de recherches	
Traduction	Association des employés du Conseil de recherches
Services administratifs	
Commis et mécanographie	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Traitement mécanique des données	
Catégorie de l'exploitation — surveillants	NOTA: L'unité de négociation de l'achat et des approvisionnements à l'égard de laquelle l'Association est accréditée n'est pas mentionnée, aucun employé n'en faisant partie au cours de l'année.
— non surveillants	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Catégorie technique	

(Employeur: la Commission d'énergie du Nord canadien)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'exploitation – Non surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

(Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications,  
ministère de la Défense nationale)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif <ul style="list-style-type: none"> <li>— opérateurs</li> <li>— non opérateurs</li> </ul>	
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

TABLE 2  
Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number of employees in certified bargaining units	Number of Bargaining Units by Dispute Resolution Process	
		Arbitration	Conciliation Board
Public Service Alliance of Canada	171,954	28	20
Professional Institute of the Public Service	18,015	24	9
Research Council Employees' Association	1,818	8	
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,492	1	
Syndicat Général du Cinéma et de la télévision <sup>1</sup>	580	1	
Letter Carriers' Union of Canada	16,702		1
Canadian Union of Postal Workers	23,663		1
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,195		1
Canadian Air Traffic Control Association	2,165		1
Professional Association of Foreign Service Officers	980	1	
Association of Postal Officials of Canada	3,890	1	
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,762		1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council Esquimalt B.C.	943		1
Canadian Postmasters' Assistants Association	8,211		1
Canadian Merchant Service Guild	1,306	1	
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	2,890		1
TOTAL	258,596	65	37

<sup>1</sup> At year end le Syndicat général du cinéma et de la Télévision had not specified the method for resolving disputes in respect of the administrative support bargaining unit in the National Film Board (217 employees).

TABLEAU 2  
Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation accréditées	Nombre d'unités de négociation par méthode de règlement des différends	
		Arbitrage	Conciliation
Alliance de la Fonction publique du Canada	171,954	28	20
Institut professionnel du Service public du Canada	18,015	24	9
Association des employés du Conseil de recherches	1,818	8	
Association des économistes, sociologues et statisticien (ne)s	2,492	1	
Syndicat général, du cinéma et de la télévision <sup>1</sup>	580	1	
Union des facteurs du Canada	16,702		1
Syndicat des postiers du Canada	23,663		1
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1,195		1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2,165		1
Association professionnelle des agents du Service extérieur	980	1	
Association des officiers des postes du Canada	3,890	1	
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Est)	1,762		1
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	943		1
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints	8,211		1
Gilde de la marine marchande du Canada	1,306	1	
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2,890		1
TOTAL	258,596	65	37

<sup>1</sup> A la fin de l'année, le Syndicat général du cinéma et de la télévision n'avait pas précisé quelle méthode de règlement des différends avait choisi l'unité de négociation du soutien administratif de l'Office national du film (217 employés).

TABLE 3  
Alterations in Dispute Resolution Process 1976-77

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Scientific Research	2004	PIPS-TB	C to A
Correctional – Supervisory	155	PSAC-TB	A to C
– Non-Supervisory	3367	PSAC-TB	A to C
Scientific Regulation	485	PIPS-TB	C to A

\*A—arbitration  
C—conciliation board



TABLEAU 3  
Modifications de la méthode de règlement des différends 1976-1977

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Recherche scientifique	2004	IPSP-CT	C à A
Services correctionnels			
—surveillants	155	AFPC-CT	A à C
—non surveillants	3367	AFPC-CT	A à C
Réglementation scientifique	485	IPSP-CT	C à A

\*A—arbitrage

C—conciliation

TABLE 4  
Bargaining Units Specifying Conciliation Board Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Aircraft Operations	548	PIPS
Education	3,585	PSAC
Ship Repair East Coast	1,762	DTLCE
Ship Repair West Coast	943	DTLCW
Printing Operations – Non-Supervisory	1,195	CGAU
Air Traffic Control	2,165	CATCA
Ships Crews – Supervisory	507	PSAC
Ships Crews – Non-Supervisory	2,468	PSAC
Electronics	2,890	IBEW
General Labour & Trades – Supervisory	3,317	PSAC
General Labour & Trades – Non-Supervisory	16,619	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation – Supervisory	188	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation – Non-Supervisory	2,664	PSAC
Radio Operation	1,082	PSAC
Meteorology	525	PIPS
Photography	207	PSAC
Revenue Postal Operations	8,211	CPAA
Veterinary Science	555	PIPS
Translation	1,064	PIPS
Primary Products Inspection	2,655	PSAC
Postal Operations (Postal Clerks)	23,663	CUPW
Postal Operations (Letter Carriers)	16,702	LCUC
Nursing	2,108	PIPS
Communications	849	PSAC
Clerical and Regulatory	47,742	PSAC
Occupational and Physical Therapy	62	PIPS
Programme Administration	21,510	PSAC
Data Processing	2,894	PSAC
Correction – Supervisory	160	PSAC
Correction – Non-Supervisory	3,685	PSAC
Operational Category, Non-Supervisory		
Northern Canada Power Commission	127	PSAC
Research Officers and Research Council Officers, National Research Council	851	PIPS
Operational Category, National Film Board	69	PSAC
Operational Category, Communications Security Establishment, Department of National Defence	13	PSAC
Psychology	86	PIPS
Social Work	166	PIPS
Engineering and Scientific Support	7,949	PSAC
	181,586	

TABLEAU 4  
Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Navigation aérienne	548	IPSP
Enseignement	3,585	AFPC
Réparation des navires (côte est)	1,762	CMTCME
Réparation des navires (côte ouest)	943	CMTCMO
Services d'imprimerie—non surveillants	1,195	CUAG
Contrôle du trafic aérien	2,165	ACCTA
Équipages de navires—surveillants	507	AFPC
Équipages de navires—non surveillants	2,468	AFPC
Électronique	2,890	FIOE (section locale 2228)
Manœuvres et hommes de métiers—surveillants	3,317	AFPC
Manœuvres et hommes de métiers—non surveillants	16,619	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes—surveillants	188	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes—non surveillants	2,664	AFPC
Radiotélégraphe	1,082	AFPC
Météorologie	525	IPSP
Photographie	207	AFPC
Bureau de poste à commission	8,211	ACMP
Médecine vétérinaire	555	IPSP
Traduction	1,064	IPSP
Inspection des produits primaires	2,655	AFPC
Manutention du courrier (commis des postes)	23,663	SPC
Manutention du courrier (facteurs)	16,702	UFC
Sciences infirmières	2,108	IPSP
Communications	849	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	47,742	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	62	IPSP
Gestion de l'exécution	21,510	AFPC
Traitement mécanique des données	2,894	AFPC
Services correctionnels—surveillants	160	AFPC
Services correctionnels—non surveillants	3,685	AFPC
Catégorie de l'exploitation—non surveillants		AFPC
Commission de l'énergie du Nord canadien	127	AFPC
Les employés chargés de recherches et les agents du Conseil de recherches, Conseil national de recherches	851	IPSP
Catégorie de l'exploitation—Office National du film	69	AFPC
Catégorie de l'exploitation—Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale	13	AFPC
Psychologie	86	IPSP
Service social	166	IPSP
Soutien technologique et scientifique	7,949	AFPC
	181,586	

TABLE 5  
Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Actuarial Science	16	PIPS
Agriculture	330	PIPS
Architecture	355	PIPS
Biological Sciences	786	PIPS
Chemistry	410	PIPS
Defence Scientific Service	409	PIPS
Dentistry	62	PIPS
Engineering and Land Survey	2,192	PIPS
Forestry	112	PIPS
Home Economics	64	PIPS
Historical Research	252	PIPS
Law	30	PIPS
Mathematics	119	PIPS
Medicine	275	PIPS
Physical Science	544	PIPS
Pharmacy	87	PIPS
Commerce	1,467	PIPS
Computer Systems Administration	2,041	PIPS
Scientific Research	2,025	PIPS
Scientific Regulation	483	PIPS
Economics, Sociology, & Statistics	2,492	ESSA
Library Science	598	PSAC
Auditing	2,575	PSAC
Administrative Services	4,738	PSAC
Financial Administration	1,549	PSAC
Information Services	845	PSAC
Purchasing and Supply	1,313	PSAC
Welfare Programmes	1,561	PSAC
Drafting and Illustration	2,033	PSAC
Educational Support	258	PSAC
General Technical	1,788	PSAC
Social Science Support	1,535	PSAC
Technical Inspection	1,221	PSAC
Office Equipment Operations	743	PSAC
Secretarial, Stenographic, Typing	12,319	PSAC
Firefighters – Supervisory	129	PSAC
– Non-Supervisory	1,403	PSAC
General Services – Supervisory	2,004	PSAC
– Non-Supervisory	11,607	PSAC
Hospital Services – Supervisory	359	PSAC
– Non-Supervisory	3,794	PSAC
Lightkeepers – Supervisory	243	PSAC
– Non-Supervisory	292	PSAC
Printing Operations – Supervisory	78	PSAC
Railway Mail Clerks	104	PSAC
Foreign Affairs	980	PAFSO
Ships Officers	1,306	CMSG
Postal Operations – Supervisory	3,890	APOC



TABLEAU 5  
Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Actuariat	16	IPSP
Agriculture	330	IPSP
Architecture	355	IPSP
Sciences biologiques	786	IPSP
Chimie	410	IPSP
Service scientifique de la défense	409	IPSP
Art dentaire	62	IPSP
Génie et arpentage	2,192	IPSP
Sciences forestières	112	IPSP
Sciences domestiques	64	IPSP
Recherche historique	252	IPSP
Droit	30	IPSP
Mathématiques	119	IPSP
Médecine	275	IPSP
Sciences physiques	544	IPSP
Pharmacie	87	IPSP
Commerce	1,467	IPSP
Gestion de systèmes d'ordinateurs	2,041	IPSP
Recherche scientifique	2,025	IPSP
Réglementation scientifique	483	IPSP
Économique, sociologie et statistique	2,492	AESS
Bibliothéconomie	598	AFPC
Vérification	2,575	IPSP
Services administratifs	4,738	AFPC
Gestion des finances	1,549	AFPC
Services d'information	845	AFPC
Achat et approvisionnement	1,313	AFPC
Programmes de bien-être social	1,561	AFPC
Dessin et illustrations	2,033	AFPC
Soutien de l'enseignement	258	AFPC
Techniciens divers	1,788	AFPC
Soutien des sciences sociales	1,535	AFPC
Inspection technique	1,221	AFPC
Mécanographie	743	AFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12,319	AFPC
Pompiers—surveillants	129	AFPC
—non surveillants	1,403	AFPC
Services divers—surveillants	2,004	AFPC
—non surveillants	11,607	AFPC
Services hospitaliers—surveillants	359	AFPC
—non surveillants	3,794	AFPC
Gardiens de phare—surveillants	243	AFPC
—non surveillants	292	AFPC
Services d'imprimerie—surveillants	78	AFPC
Commis ambulants	104	AFPC
Affaires extérieures	980	APASE
Officiers de navire	1,306	GMMC
Manutention du courrier—surveillants	3,890	AOPC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Film Board as Employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	136	PIPS
Technical Category	363	SGCT
<i>National Research Council as Employer</i>		
Library Science	50	PIPS
Information Services	31	PIPS
Translation	4	PIPS
Administrative Services	38	RCEA
Computer Systems Administration	55	RCEA
Technical Category	980	RCEA
Clerical and Office Equipment	326	RCEA
Data Processing	19	RCEA
Secretarial, Stenographic, Typing	111	RCEA
Operational Category – Supervisory	39	RCEA
– Non-Supervisory	250	RCEA
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as Employer</i>		
Administrative And Foreign Service Category	336	PSAC
Technical Category	69	PSAC
Administrative Support Category (Operators)	48	PSAC
Administrative Support Category (Non-Operators)	132	PSAC
	76,793	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: l'Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	136	IPSP
Catégorie technique	363	SGCT
<i>Employeur: le Conseil national de recherches</i>		
Bibliothéconomie	50	IPSP
Service d'information	31	IPSP
Traduction	4	IPSP
Services administratifs	38	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	55	AECR
Catégorie technique	980	AECR
Commis et mécanographie	326	AECR
Traitement mécanique des données	19	AECR
Secrétariat, sténographie, dactylographie	111	AECR
Catégorie de l'exploitation—surveillants	39	AECR
—non surveillants	250	AECR
<i>Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	336	AFPC
Catégorie technique	69	AFPC
Catégorie du soutien administratif (opérateurs)	48	AFPC
Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs)	132	AFPC
	76,793	

TABLE 6  
Arbitration Referrals 1976-77

Bargaining Unit	Bargaining Agent	Employer	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	Carried to Next Fiscal Year
Agriculture Group	PIPS*	TB		X	
Printing Operations	PSAC	TB*		X	
Chemistry	PIPS*	TB		X	
Defence Scientific	PIPS	TB*		X	
General Services <sup>1</sup>	PSAC*	TB			
Purchasing & Supply	PSAC*	TB		X	
Information Services	PSAC*	TB		X	
Information Services	PIPS*	NRC		X	
Office Equipment <sup>2</sup>	PSAC*	CSE			
Admin. Support (non-operators)	PSAC*	CSE		X	
Physical Sciences	PIPS*	TB		X	
Economists, Sociologists & Statisticians	ESSA*	TB		X	
Mathematics	PIPS*	TB		X	
Engineering & Land Survey	PIPS*	TB		X	
Biological Sciences	PIPS*	TB		X	
Forestry Group	PIPS*	TB		X	
Architecture & Town Planning	PIPS*	TB			X
Scientific Research	PIPS*	TB			X
Agriculture	PIPS*	TB		X	
Commerce	PIPS*	TB			X
Purchasing & Supply Group	PSAC*	TB			X
Auditing	PSAC*	TB			X
Medicine	PIPS*	TB			X
Historical Research	PIPS*	TB			X
Admin. Support (non-operators)	PSAC*	CSE			X

\*Indicates the party requesting arbitration

<sup>1</sup>Settlement reached.

<sup>2</sup>Referral withdrawn.

TABLE 7  
Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific and Professional	28	21,303	2,854	13.40
Administrative and Foreign Service	10	37,068	8,304	22.40
Technical	13	25,427	750	2.95
Administrative Support	05	64,547	7,756	12.02
Operational	25	105,987	475	.45
Total	81	254,332	20,139	7.92



TABLEAU 6  
Différends renvoyés à l'arbitrage 1976-1977

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision arbitrale	Affaire reportée à l'année financière suivante
Agriculture	IPSP*	CT		X	
Services d'imprimerie	AFPC	CT*		X	
Chimie	IPSP*	CT		X	
Service scientifique de la Défense	IPSP	CT*		X	
Services divers <sup>1</sup>	AFPC*	CT			
Achat et approvisionnements	AFPC*	CT		X	
Services d'information	AFPC*	CT		X	
Services d'information	IPSP*	CNR		X	
Mécanographie	AFPC*	CST			
Soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST		X	
Sciences physiques	IPSP*	CT		X	
Economistes, sociologues et statisticiens				X	
Mathématiques	AESS*	CT			
Génie et arpentage	IPSP*	CT		X	
Sciences biologiques	IPSP*	CT		X	
Sciences forestières	IPSP*	CT		X	
Architecture et urbanisme	IPSP*	CT			X
Recherche scientifique	IPSP*	CT			X
Agriculture	IPSP*	CT		X	
Commerce	IPSP*	CT			
Achat et approvisionnements	AFPC*	CT			X
Vérification	AFPC*	CT			X
Médecine	IPSP*	CT			X
Recherche historique	IPSP*	CT			X
Soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST			X

\*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

<sup>1</sup> Accord conclu

<sup>2</sup> Renvoi retiré

TABLEAU 7  
Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	21,303	2,854	13.40
Administration et service extérieur	10	37,068	8,304	22.40
Technique	13	25,427	750	2.95
Soutien administratif	05	64,547	7,756	12.02
Exploitation	25	105,987	475	.45
Total	81	254,332	20,139	7.92

TABLE 8  
Managerial or Confidential Exclusions By Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
PIPS	Scientific & Prof.	24	12,053	1,828	15.16
	Admin. & Foreign Svc.	3	4,572	367	8.02
	Technical	1	348	26	7.5
PSAC	Scientific & Prof.	3	6,758	818	12.10
	Admin. & Foreign Svc.	6	31,516	7,631	24.21
	Technical	9	18,718	464	2.47
	Admin. Support	5	64,547	7,756	12.01
	Operational	18	49,621	354	.71
PAFSO	Admin. & Foreign Svc.	1	980	306	31.22
CATCA	Technical	1	2,165	67	3.09
IBEW Local 2228	Technical	1	2,890	97	3.35
CMSG	Technical	1	1,306	96	7.35
APOC	Operational	1	3,890	7	.17
CPAA	Operational	1	8,211	0	—
CGAU	Operational	1	1,195	15	1.25
DTLCE	Operational	1	1,762	62	5.56
DTLCW	Operational	1	943	38	4.02
LCUC	Operational	1	16,702	—	—
CUPW	Operational	1	23,663	0	—
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,492	208	8.34
		81	254,332	20,138	7.92

TABLEAU 8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
IPSP	Scientifique et professionnelle	24	12,053	1,828	15.16
	Administration et service ext.	3	4,572	367	8.02
	Technique	1	348	26	7.5
AFPC	Scientifique et prof.	3	6,758	818	12.10
AFPC	Administration et serv. ext.	6	31,516	7,631	24.21
	Technique	9	18,718	464	2.47
	Soutien administratif	5	64,547	7,756	12.01
	Exploitation	18	49,621	354	.71
APASE	Administration et serv. ext.	1	980	306	31.22
ACCTA	Technique	1	2,165	67	3.09
FIOE	Technique	1	2,890	97	3.35
section locale 2228					
GMMC	Technique	1	1,306	96	7.35
AOPC	Exploitation	1	3,890	7	.17
ACMPA	Exploitation	1	8,211	0	—
CUAG	Exploitation	1	1,195	15	1.25
CMTCME	Exploitation	1	1,762	62	5.56
CMTCMO	Exploitation	1	943	38	4.02
UPC	Exploitation	1	16,702	—	—
SPC	Exploitation	1	23,663	0	—
AESS	Scientifique et professionnelle	1	2,492	208	8.34
		81	254,332	20,138	7.92

TABLE 9  
Managerial or Confidential Exclusions, By Employer and Category  
Separate Employers

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD				
Administrative and Foreign Service	1	136	30	22.06
Technical	1	363	20	5.51
Administrative Support	1	217	49	22.58
Operational	1	69	0	—
Total	4	785	99	12.61
NATIONAL RESEARCH COUNCIL				
Scientific and Professional	2	901	28	3.11
Administrative and Foreign Service	4	128	29	22.66
Technical	1	980	6	.61
Administrative Support	3	456	97	21.27
Operational	2	289	0	—
Total	12	2,754	160	5.81
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION				
Operational Category Non-Supervisory	1	127	0	—
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE				
Administrative and Foreign Service	1	336	17	5.06
Technical	1	69	0	—
Administrative Support (Operators)	1	48	0	—
Administrative Support (Non-Operators)	1	132	14	10.61
Operational	1	13	0	—
Total	5	598	31	5.18



TABLEAU 9

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>				
Administration et service				
extérieur	1	136	30	22.06
Technique	1	363	20	5.51
Soutien administratif	1	217	49	22.58
Exploitation	1	69	0	—
Total	4	785	99	12.61
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>				
Scientifique et professionnelle	2	901	28	3.11
Administration et service				
extérieur	4	128	29	22.66
Technique	1	980	6	.61
Soutien administratif	3	456	97	21.27
Exploitation	2	289	0	—
Total	12	2,754	160	5.81
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>				
Exploitation (non surveillants)	1	127	0	—
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS</b>				
<b>MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>				
Administration et service				
extérieur	1	336	17	5.06
Technique	1	69	0	—
Soutien administratif (opérateurs)	1	48	0	—
Soutien administratif (non opérateurs)	1	132	14	10.61
Exploitation	1	13	0	—
Total	5	598	31	5.18

TABLE 10  
Managerial or Confidential Exclusions By Bargaining Agent and Category  
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
P I P S	Administrative and Foreign Service	1	136	30	22.06
S G C T	Technical	1	363	20	5.51
P S A C	Administrative Support	1	217	49	22.58
P S A C	Operational	1	69	0	—
Total		4	785	99	12.61
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
P I P S	Scientific and Professional	2	901	28	3.11
P I P S	Administrative and Foreign Service	2	35	2	5.71
R C E A	Administrative and Foreign Service	2	93	27	29.03
R C E A	Technical	1	980	6	.61
R C E A	Administrative Support	3	456	97	21.27
R C E A	Operational	2	289	0	—
Total		12	2,754	160	5.81
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
P S A C	Operational Category Non-Supervisory	1	127	0	—
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE					
P S A C	Administrative and Foreign Service	1	336	17	5.06
P S A C	Technical	1	69	0	—
P S A C	Administrative Support (Operators)	1	48	0	—
P S A C	Administrative Support (Non-Operators)	1	132	14	10.67
P S A C	Operational	1	13	0	—
Total		5	598	31	5.18

TABLEAU 10

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie  
(employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>					
I P S P	Administration et service extérieur	1	136	30	22.06
S G C T	Technique	1	363	20	5.51
A F P C	Soutien administratif	1	217	49	22.58
A F P C	Exploitation	1	69	0	—
Total		4	785	99	12.61
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>					
I P S P	Scientifique et professionnelle	2	901	28	3.11
I P S P	Administration et service extérieur	2	35	2	5.71
A E C R	Administration et service extérieur	2	93	27	29.03
A E C R	Technique	1	980	6	.61
A E C R	Soutien administratif	3	456	97	21.27
A E C R	Exploitation	2	289	0	—
Total		12	2,754	160	5.81
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>					
A F P C	Catégorie de l'exploitation non surveillants	1	127	0	—
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉ- COMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>					
A F P C	Administration et service extérieur	1	336	17	5.06
A F P C	Technique	1	69	0	—
A F P C	Soutien administratif (opérateurs)	1	48	0	—
A F P C	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	132	14	10.67
A F P C	Exploitation	1	13	0	—
Total		5	598	31	5.18

TABLE 11  
Adjudication References, 1967-77

Report Year	Interpretations Sec. 91(1)(a)	Discipline Sec. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
	<hr/> 2,067	<hr/> 921	<hr/> 142	<hr/> 3,130



TABLEAU 11  
Renvois de griefs à l'arbitrage, 1967 à 1977

Année étudiée	Questions d'interprétation AL. 91 (1) <i>a</i> )	Questions disciplinaires AL. 91 (1) <i>b</i> )	Accusations d'une partie contre l'autre ART. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
	<hr/> 2,067	<hr/> 921	<hr/> 142	<hr/> 3,130

TABLE 12  
Conciliation, Mediation, Examination

	1976/77	1975/76
A. Conciliation Boards		
Requests:		
— from employers	3	3
— from bargaining agents	2	7
TOTAL	5	10
Requests withdrawn	2	2
Settlements reached during conciliation	1	
Reports issued	6	6
Reports pending	1	5
TOTAL	10 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>
B. Conciliators		
Requests:		
— from employers	1	1
— from bargaining agents	8	6
TOTAL	9	7
Settlements reached during conciliation	3	2
Settlements reached following conciliation	2	
Referred to conciliation board	1	3
Referred to arbitration board	1	
No appointment made	2	2
TOTAL	9	7
C. Mediators		
Number of appointments made	11	7
Settlements reached during mediation	2	2
Referred to conciliation board	3	1
Referred to arbitration board	5	4
No further reference	1 <sup>b</sup>	
D. Examinations		
Completed examinations	25	30
E. Complaints		
Complaints where officer assisted	9	12
Subsequently referred to Board	3 <sup>c</sup>	7
Resolved	7 <sup>c</sup>	3
Resolution pending	1	2

<sup>a</sup>Includes respectively five and three cases carried over from the previous year

<sup>b</sup>This refers to the mediation of the technological change dispute in the postal operations group

<sup>c</sup>Includes one case carried over from 1975/76

TABLEAU 12  
Conciliation, médiation et examens

	1976/1977	1975/1976
A. Bureaux de conciliation		
Demandes produites		
— par l'employeur	3	3
— par les agents négociateurs	2	7
TOTAL	5	10
Demandes retirées	2	2
Ententes conclues au cours de la conciliation	1	
Rapports produits	6	6
Rapports en suspens	1	5
TOTAL	10 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>
B. Conciliateurs		
Demandes produites		
— par l'employeur	1	1
— par les agents négociateurs	8	6
TOTAL	9	7
Ententes conclues au cours de la conciliation	3	2
Ententes conclues après conciliation	2	
Renvois à un bureau de conciliation	1	3
Renvois à l'arbitrage	1	
Aucune nomination	2	2
TOTAL	9	7
C. Médiateurs		
Nombre de nominations	11	7
Ententes conclues au cours de la médiation	2	2
Renvois à un bureau de conciliation	3	1
Renvois à l'arbitrage	5	4
Aucun renvoi	1 <sup>b</sup>	
D. Examens		
Examens terminés	25	30
E. Plaintes		
Cas nécessitant l'intervention d'un agent	9	12
Renvoyées devant la Commission	3 <sup>c</sup>	7
Réglées	7 <sup>c</sup>	3
En suspens	1	2

<sup>a</sup>Y compris respectivement cinq et trois cas reportés de l'année précédente

<sup>b</sup>Médiation du différend sur les changements technologiques au ministère des Postes

<sup>c</sup>Y compris un cas reporté de l'année précédente (1975-1976)











A1  
S 25  
- A 55'

Government  
Publications

Eleventh  
Annual Report  
1977-1978

Onzième  
Rapport annuel  
1977-1978



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique





Eleventh  
Annual Report  
1977-1978

Onzième  
Rapport annuel  
1977-1978



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique

© Minister of Supply and Services Canada 1978

Cat. No. SR1-1978

ISBN 0-662-10130-8  
ISSN-0590-9449

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1978

N° de cat. SR1-1978

ISBN 0-662-10130-8  
ISSN-0590-9449

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

<i>Chairman</i>	- J.H. Brown, Q.C./c.r.	- <i>Président</i>
<i>Vice-Chairman</i>	- J.M. Cantin, Q.C./c.r.	- <i>Vice-président</i>
<i>Deputy Chairmen</i>	- M. Falardeau-Ramsay	- <i>présidents suppléants</i>
	E.B. Jolliffe, Q.C./c.r.	
	D.H. Kates	
	Leon Mitchell, Q.C./c.r.	

*Full-time members* – C.A. Edwards, S.J. Frankel, J.C. Mayes, – *membres à plein temps*  
D.G. Pyle, R. Stewart

*Part-time member* – A.L. Hepworth, Ottawa – *membre à temps partiel*

<i>Part-time members – (grievance adjudication)</i>	R.D. Abbott, Ottawa D.M. Beatty, Toronto G.G. Brent, London H.D. Brown, Toronto L.O. Clarke, Q.C./c.r., Truro G. DesCôteaux, Ottawa R. Doucet, Montréal P. Garant, Québec P.-A. Lachapelle	R. Laperrière, Montréal E. Moalli, Montréal A. Montpetit, Montréal K.E. Norman, Saskatoon J.D. O'Shea, Q.C./c.r., Toronto C.G. Simmons, Kingston J.C. Smith, Vancouver P. Verge, Québec J.F.W. Weatherill, Toronto	– <i>membres à temps partiel (arbitrage de grief)</i>
---	--	--	---

<i>Part-time members – (dispute arbitration)</i>	A.W.R. Carrothers, Vancouver R.A. Gallagher, Q.C./c.r., Winnipeg R. Lippé, Q.C./c.r., Montréal	– <i>membres à temps partiel (arbitrage de différend)</i>
--	--	---

<i>Arbitration Panels Appointed under subsection 60(1) P.S.S.R. Act<sup>1</sup></i>	Representing Employer's Interests	Représentant les intérêts de l'employeur	Representing Employees' Interests	Représentant les intérêts des employés	<i>Groupes d'arbitrage constitués en vertu du paragraphe 60(1) de la L.R.T.F.P.<sup>1</sup></i>
---	---	--	---	--	---

M.G. Bergeron, Q.C./c.r. Montréal, D.R. Brown, Toronto W.C. Budgeon, Lachine I.W. Hanchard, Edmonton J.W. Henley, Hamilton R.G. Herbert, Vancouver J. Massicotte, Q.C./c.r., Montréal F.W. Murray, Don Mills D.M. Nunn, Halifax	L.W.C.S. Barnes, Ottawa W.F. Chafe, Ottawa W.B. Cunningham, Sackville E. Gosselin, Montréal S.M. Jamieson, Vancouver W. Leonard, Regina R.J. Prud'homme, Laval H. Simon, Don Mills
---	---

<i>Principal Officers on the Board's Staff</i> –	Director-General, Pay Research Bureau	R.C. DesLauriers	Directeur général du Bureau de recherches sur les traitements	– <i>Principaux cadres de la Commission</i>
	Director, Mediation Services	Ken Strike*	Directeur des Services de médiation	
	Director, Legal Services	J.E. McCormick	Directeur du Contentieux	
	Secretary/Registrar	G.E. Plant	Secrétaire/greffier	
	Director, Administration	J.M. Weldon	Directeur de l'adminis- tration	

<sup>1</sup>A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

\*Late in the year, and following the retirement of M. Garneau, Ken Strike was appointed Director of Mediation Services.

<sup>1</sup>Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

\*M. Garneau s'étant retiré, son remplaçant, M. Ken Strike, a été nommé directeur des Services de médiation vers la fin de l'année.

## TABLE OF CONTENTS

	Paragraph	Page
A. INTRODUCTION	A-1-6	9
B. APPLICATION	B-1-2	11
C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION	C-1-7	13
D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS		
Certification of bargaining agents	D-1-6	15
Revocation of certification	D-7	17
Post-certification designation of managerial or confidential persons	D-8-9	17
Choice of dispute resolution process	D-10-12	18
Objections to "designated employees"	D-13-21	18
Complaints	D-22-25	20
Questions of law or jurisdiction	D-26-27	21
Request for review of Board decisions	D-28-38	21
Determination of membership in bargaining unit	D-39-41	24
Period for implementation of arbitral award	D-42-49	24
Miscellaneous applications under section 18 of the Act	D-50-58	26
Approval of grievance form	D-59	28
Application for extension of time	D-60-65	28
E. ADJUDICATION PROCEEDINGS	E-1-18	29
F. ARBITRATION PROCEEDINGS	F-1-3	37
G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS		
Office of Mediation Services	G-1-4	39
Conciliation Board	G-5-8	39
Conciliators	G-9	40
Mediators	G-10-11	40
Examinations	G-12	41
H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS		
Persons employed in a managerial or confidential capacity	H-1-5	43
Unfair practices	H-6-11	46
Complaint of failure to implement decision of adjudicator	H-12	50
Failure to bargain in good faith	H-13-14	50
Application for enlargement of time for the presentation of a grievance	H-15-16	52
Application to Board to review decision pursuant to section 25 of the Act	H-17	53
Reference on questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act	H-18-21	54



## TABLES DES MATIÈRES

	Paragraphe	Page
A. INTRODUCTION	A-1-6	9
B. CHAMP D'APPLICATION	B-1-2	11
C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION	C-1-7	13
D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS		
Accréditation d'agents négociateurs	D-1-6	15
Annulation de l'accréditation	D-7	17
Désignation postérieure à l'accréditation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	D-8-9	17
Choix de la méthode de règlement des différends	D-10-12	18
Oppositions aux désignations	D-13-21	18
Plaintes	D-22-25	20
Questions de droit ou de compétence	D-26-27	21
Demande de révision des décisions de la Commission	D-28-38	21
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	D-39-41	24
Délai d'application des décisions arbitrales	D-42-49	24
Demandes diverses en vertu de l'article 18 de la loi	D-50-58	26
Approbation d'une formule de grief	D-59	28
Demandes de prolongation de délai	D-60-65	28
E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	E-1-18	29
F. AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS	F-1-3	37
G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN		
Bureau des services de médiation	G-1-4	39
Bureau de conciliation	G-5-8	39
Conciliateurs	G-9	40
Médiateurs	G-10-11	40
Examens	G-12	41
H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION		
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	H-1-5	43
Pratiques déloyales	H-6-11	46
Plainte alléguant l'omission d'exécuter la décision de l'arbitre	H-12	50
Omission de négocier de bonne foi	H-13-14	50
Demande de prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief	H-15-16	52
Demande de révision de décisions de la Commission aux termes de l'article 25 de la loi	H-17	53
Renvoi de questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la loi	H-18-21	54

I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS		
Questions of status and jurisdiction	I-1-10	59
Questions of procedure and evidence	I-11-20	62
Disciplinary action	I-21-32	65
Interpretation and application of agreements	I-33-44	69
References under section 98 of the Act	I-45-47	73
J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD		
Subject-matter of arbitral award	J-1-3	77
General	J-4-5	82
K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS		
General	K-1-2	85
Issues within the scope of bargaining	K-3-4	86
Issues not within the scope of bargaining	K-5	89
Other issues	K-6	94
L. COURT DECISIONS OF INTEREST	L-1-18	95
M. PAY RESEARCH BUREAU		
Introduction	M-1-3	109
Consultative process	M-4-5	110
The 1977-1978 survey program	M-6-15	110
Research activities	M-16-19	114
Cooperative arrangements	M-20-21	115
Information program	M-22	116
Summary of reports issued by the Pay Research Bureau, April 1, 1977 to March 31, 1978	M-23-25	117
N. APPRECIATION		121
APPENDIX		124
Some statistical tables		

I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES		
Questions de statut et de compétence	I-1-10	59
Questions de procédure et de preuve	I-11-20	62
Mesures disciplinaires	I-21-32	65
Interprétation et application des conventions	I-33-44	69
Renvois en vertu de l'article 98 de la loi	I-45-47	73
J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION		
Objets de la décision arbitrale	J-1-3	77
Généralités	J-4-5	82
K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION		
Généralités	K-1-2	85
Questions négociables	K-3-4	86
Questions non négociables	K-5	89
Autres questions	K-6	94
L. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	L-1-18	95
M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS		
Introduction	M-1-3	109
Consultation	M-4-5	110
Programme d'enquêtes 1977-1978	M-6-15	110
Travaux de recherche	M-16-19	114
Accords de collaboration	M-20-21	115
Programme d'information	M-22	116
Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherche sur les traitements du 1 <sup>er</sup> avril 1977 au 31 mars 1978	M-23-25	117
N. REMERCIEMENTS		121
APPENDICE		125
Quelques tableaux statistiques		



## REPORT FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1978

## RAPPORT DE L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1978

### A. INTRODUCTION

A-1. During the year under review, from April 1, 1977 to March 31, 1978, significant increases in the work load of the Board were experienced in several areas. As was noted in the Tenth Annual Report covering the previous year, since the Government's anti-inflation program was instituted in October, 1975, the average duration of collective agreements in the Public Service had dropped from two years to one and rounds of bargaining had thus been coming up twice as often as in former years.

A-2. This trend continued during the year under review and is reflected in the number of requests for the establishment of conciliation boards and in the number of arbitral awards rendered. In total, 27 arbitral awards were rendered by divisions of the Board. This is nearly double the number of awards rendered in the previous year. Also there were 11 requests for the establishment of conciliation boards which is more than double the number requested in the previous year.

A-3. Divisions composed of the full-time Board held hearings on proceedings before it on 64 days. This included applications for certification, complaints and managerial and confidential designations of employees. The case which entailed the longest hearing was the application for certification made by the Syndicat des Contrôleurs aériens du Québec to displace the incumbent Canadian Air Traffic Control Association as bargaining agent for a proposed unit comprised of air traffic controllers in the Quebec region. The incumbent is the bargaining agent for a nation-wide unit. The hearing lasted a total of 19 days spread over a period from March to June of 1977.

A-4. There was a marked increase in the number of grievances referred to adjudication between the years 1975-76 and 1976-77 from approximately 450 to over 700. In the past year, again somewhat more than 700 grievances were referred to adjudication. The hearing of adjudications took up 161 hearing days in various parts of the country and written decisions with reasons were issued in more than 300 cases. The explanation for the latter figure, as compared with the former, is that some cases were consolidated or heard on the same day.

### A. INTRODUCTION

A-1. Au cours de l'année à l'étude, du 1<sup>er</sup> avril 1977 au 31 mars 1978, la charge de travail de la Commission dans plusieurs secteurs s'est accrue considérablement. Comme le notait le Dixième rapport annuel, celui de l'année précédente, depuis l'établissement du programme gouvernemental de lutte contre l'inflation en octobre 1975, la durée moyenne des conventions collectives dans la fonction publique est passée de deux ans à un an et le nombre de négociations a donc doublé par rapport aux années précédentes.

A-2. Cette tendance s'est maintenue au cours de l'année à l'étude et se reflète dans le nombre de demandes d'établissement de bureaux de conciliation et dans le nombre de décisions arbitrales rendues. Au total, 27 décisions arbitrales ont été rendues par des divisions de la Commission, soit presque le double du nombre de décisions rendues l'année précédente. Il y a aussi eu 11 demandes d'établissement de bureaux de conciliation, ce qui est plus du double du nombre de demandes de l'année précédente.

A-3. Des divisions composées de membres à plein temps de la Commission ont procédé à des auditions réparties sur 64 jours pour des affaires dont cette dernière avait été saisie, soit des demandes d'accréditation, des plaintes et des demandes de désignation d'employés comme préposés à la gestion et à des fonctions confidentielles. L'affaire qui a commandé l'audition la plus longue était une demande d'accréditation faite par le Syndicat des contrôleurs aériens du Québec, qui désirait remplacer l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, comme agent négociateur d'une unité proposée comprenant les contrôleurs aériens de la région du Québec. L'agent négociateur en place est le représentant d'une unité nationale. L'audition a duré en tout 19 jours répartis de mars à juin 1977.

A-4. Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a augmenté considérablement entre les années 1975-1976 et 1976-1977, passant d'environ 450 à 700. L'an passé encore, plus de 700 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Ces renvois ont commandé 161 jours d'audition dans diverses régions du pays et plus de 300 décisions motivées ont été rédigées. Ce dernier chiffre s'explique, par rapport au précédent, du fait que certains cas ont été réunis ou entendus le même jour.



A-5. Reports emanating from the Pay Research Bureau increased in number by close to ten per cent which, in part, reflects the increased need for up-to-date information during a period when collective agreements have been of only a year's duration. Also, requests from the Bureau's data bank program have doubled over the last two years. In all, the Bureau processed over 1,200 requests for data from the parties and outside organizations in addition to the publication and distribution of 176 compensation reports during the year ending March 31, 1978. Eight new survey groups also were added to meet the needs of the parties. In short, during the year under review, the Pay Research Bureau has both expanded the scope of its operations and provided compensation data at an accelerated pace.

A-6. The appointment of Mr. J. Maurice Cantin, Q.C., as Vice-Chairman of the Board in December of 1977 was a most welcome one. This position had been vacant since the appointment of J. Harold Brown to the position of Chairman on July 1, 1976. Mr. Cantin commenced his duties as Vice-Chairman in March of 1978. Mr. David H. Kates, who was appointed as a Deputy Chairman in March of 1977, took up his duties with the Board in August of 1977. Late in the year, Mr. Ken Strike was appointed as Director of Mediation Services replacing Mr. Marcel Garneau upon his retirement from the Public Service.

A-5. Le nombre de rapports préparés par le Bureau de recherches sur les traitements a augmenté de près de dix pour cent, ce qui reflète en partie le besoin croissant de renseignements à jour au cours d'une période où les conventions collectives n'ont duré qu'une année. Aussi, dans le cadre du programme de la banque de données, les demandes reçues ont doublé au cours des deux dernières années. En tout, le Bureau s'est occupé de plus de 1 200 demandes de données émanant des parties et d'organismes extérieurs, sans compter la publication et la distribution de 176 rapports sur la rémunération au cours de l'année terminée le 31 mars 1978. Huit nouveaux groupes font désormais l'objet d'une enquête pour satisfaire aux besoins des parties. Bref, au cours de l'année à l'étude, le Bureau de recherches sur les traitements a étendu son champ d'activités et fourni des données sur la rémunération à un rythme accéléré.

A-6. La nomination de M<sup>e</sup> J.-Maurice Cantin, c.r., au poste de vice-président de la Commission en décembre 1977 a été très bien accueillie. Ce poste était vacant depuis la nomination de M<sup>e</sup> J. Harold Brown au poste de président le 1<sup>er</sup> juillet 1976. M<sup>e</sup> Cantin est entré en fonction comme vice-président en mars 1978. M<sup>e</sup> David H. Kates, qui a été nommé président suppléant en mars 1977, est entré en fonction à la Commission en août 1977. Tard dans l'année, M. Ken Strike a été nommé directeur des Services de médiation en remplacement de M. Marcel Garneau qui a pris sa retraite.

**B. APPLICATION**

B-1. The provisions of the Public Service Staff Relations Act apply to all portions of the Public Service as specified in Schedule I of the Act. Part I of the Schedule lists those departments and agencies for which the Treasury Board acts as employer and Part II lists the separate employers. During the year under review the Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs and the Canadian Human Rights Commission were added to Part I. The Office of the Auditor General of Canada was deleted from Part I and added to Part II. Also added to Part II was the Social Sciences and Humanities Research Council.

B-2. The only amendment to the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure was a revision of Form 37 being the "Summons to Witness to Attend Before the Public Service Staff Relations Board".

**B. CHAMP D'APPLICATION**

B-1. Les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'appliquent à tous les éléments de la fonction publique énumérés à l'annexe I de la Loi. La partie I de l'annexe énumère les ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur, et la partie II les employeurs distincts. Au cours de l'année à l'étude, le Bureau du commissaire à la magistrature fédérale et la Commission canadienne des droits de la personne ont été ajoutés à la partie I. Le Bureau du vérificateur général du Canada a été supprimé de la partie I et ajouté à la partie II. Le Conseil de recherches en sciences humaines a aussi été ajouté à la partie II.

B-2. La seule modification apportée aux Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. est une révision de la formule 37, soit l'«Assignation d'un témoin à comparaître devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique».



## C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION

C-1. In December of 1977, J. Maurice Cantin, Q.C., was appointed Vice-Chairman of the Board. Mr. Cantin is a native of Quebec City and received his early education in that city. He graduated in law from Laval University receiving his LL.B. in 1952 and was admitted to the Bar of Quebec in 1953. He was appointed Queen's Counsel in 1968. He practised law in Quebec City from 1959 until 1977. Mr. Cantin has been a professor in civil procedure on the Faculty of Law at Laval University and also has been a professor in the Bar of Quebec School since 1973. Mr. Cantin has been active in both the Quebec Bar Association and the Canadian Bar Association. He was a member of the Executive Council and a member and chairman of a number of committees in both Associations. From 1974 to 1976 he was secretary of the Quebec Branch of the Canadian Bar Association and earlier in 1977 was named Executive Director of the Association in Ottawa, the position he held until taking up the duties of his current appointment in March 1978.

C-2. Late in the year under review, Marcel Garneau, who was Director of Mediation Services with the Board, retired from the Public Service and Ken Strike was appointed to replace him. Prior to his appointment, Mr. Strike was Principal Mediation Officer with the Board having assumed that position in March of 1976. From 1968 until he joined the staff of the Board, he was employed by the Professional Institute of the Public Service of Canada in a variety of capacities, latterly as co-ordinator of collective bargaining negotiations. From 1958 to 1968 he was associated with the sugar industry in Guyana as a personnel manager and subsequently as the industrial relations officer for the Guyana Sugar Producers Association.

C-3. Roy A. Gallagher, Q.C., of Winnipeg was appointed during the year as a part-time member of the Board to act in the capacity of chairman of boards of arbitration in interest disputes. A. W. R. Carrothers of Vancouver and R. Lippé of Montreal were re-appointed in the same capacity.

C-4. The Board re-appointed, for one-year terms, the members of the two arbitration panels except for J. T. Montague who resigned for reasons of health, R. Caron

## C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION

C-1. En décembre 1977, M. J.-Maurice Cantin, c.r., a été nommé vice-président de la Commission. M. Cantin est originaire de Québec et y a fait ses études primaires. Il a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université Laval en 1952 et a été inscrit au barreau du Québec en 1953. Il a été nommé conseiller de la Reine en 1968. Il a exercé le droit à Québec de 1959 à 1977. M. Cantin a été professeur de procédure civile à la faculté de droit de l'Université Laval et il est professeur à l'école du Barreau du Québec depuis 1973. M. Cantin a participé à l'activité de l'Association du barreau du Québec et de l'Association du Barreau canadien. Il a été membre du conseil d'administration de ces deux associations, ainsi que membre et président d'un certain nombre de leurs comités. Il a été secrétaire de la section québécoise de l'Association du Barreau canadien de 1974 à 1976 et, au début de 1977, a été nommé directeur administratif de cette association, à Ottawa, poste qu'il a occupé jusqu'à son entrée en fonction dans son poste actuel, en mars 1978.

C-2. Vers la fin de l'année considérée, M. Marcel Garneau, qui était directeur des Services de médiation au sein de la Commission, a pris sa retraite et a été remplacé par M. Ken Strike. Avant sa nomination, M. Strike était agent principal de médiation à la Commission, ayant pris ce poste en mars 1976. Auparavant, à partir de 1968, il avait travaillé pour l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, dans divers postes, le dernier ayant été celui de coordonnateur des négociations collectives. De 1958 à 1968, il avait travaillé dans l'industrie sucrière des Guyanes en tant qu'administrateur du personnel, puis comme agent de relations industrielles pour l'Association des producteurs de sucre des Guyanes.

C-3. M<sup>re</sup> Roy A. Gallagher, c.r., de Winnipeg, a été nommé au cours de l'année à titre de membre à temps partiel de la Commission chargé de présider les commissions d'arbitrage devant instruire les conflits d'intérêts. M. A. W. R. Carrothers, de Vancouver, et M<sup>re</sup> R. Lippé, de Montréal, ont été nommés de nouveau à des fonctions semblables.

C-4. La Commission a renouvelé pour un an le mandat des membres des deux groupes d'arbitrage, à l'exception de celui de M. J. T. Montague, qui a démissionné pour des

who had reached the statutory retirement age and K. W. Preston who had been posted out of the country by his employer. During the year the Board appointed I. W. Hanchard of Edmonton, W. C. Budgeon of Montreal, R. Prud'homme of Laval and E. Gosselin of Montreal to the panels. It may be noted that Mr. Gosselin had previously served as a part-time member of the Board and accepted this new appointment when his term expired.

C-5. Also re-appointed during the year to serve as part-time Board members to hear and determine grievances referred to adjudication were P. Verge and P. Garant of Quebec, P. A. Lachapelle, R. Laperrière, A. Montpetit and R. Doucet of Montreal, R. D. Abbott and G. DesCôteaux of Ottawa, C. G. Simmons of Kingston, D. M. Beatty and J. F. W. Weatherill of Toronto, K. E. Norman of Saskatoon, and J. C. Smith of Vancouver. It may be noted that R. Doucet has previously served as a part-time member of the Board and accepted this appointment upon expiration of his term. Also appointed, early in the year under review, as part-time Board members to hear and determine grievances referred to adjudication were G. Gail Brent of London, Howard D. Brown of Toronto, Lorne O. Clarke, Q.C., of Truro, Emile Moalli of Montreal and J. Donald O'Shea, Q.C., of Toronto.

C-6. The terms of the part-time Board members L. Hemsworth of Toronto and E. O'Connor of Vancouver expired during the year.

C-7. The composition of the Board and the arbitration panels at year end is listed at the beginning of this report.

raisons de santé, de M. Caron, qui a atteint l'âge réglementaire de la retraite, et de M. K. W. Preston, que son employeur avait affecté à l'étranger. Au cours de l'année, la Commission a nommé les personnes ci-après au sein de ces groupes: M. I. W. Hanchard, d'Edmonton, M. W. C. Budgeon, de Montréal, M. R. Prud'homme, de Laval, et M<sup>e</sup> E. Gosselin, de Montréal. À noter que M<sup>e</sup> Gosselin avait été auparavant membre à temps partiel de la Commission et qu'il a accepté sa nouvelle charge lorsque son mandat à ce titre a pris fin.

C-5. Les personnes ci-après ont été nommées de nouveau au cours de l'année en tant que membres à temps partiel de la Commission chargés d'entendre et de trancher les griefs renvoyés à l'arbitrage: M<sup>es</sup> P. Verge et P. Garant, de Québec, P. A. Lachapelle, R. Laperrière, A. Montpetit et R. Doucet, de Montréal, R. D. Abbott et G. DesCôteaux, d'Ottawa, C. G. Simmons, de Kingston, D. M. Beatty et J. F. W. Weatherill, de Toronto, K. E. Norman, de Saskatoon, et J. C. Smith, de Vancouver. À noter que M<sup>e</sup> R. Doucet avait été auparavant membre à temps partiel de la Commission et qu'il a accepté sa nouvelle nomination à l'expiration de son mandat. Les autres personnes ci-après ont aussi été nommées au début de l'année en tant que membres à temps partiel de la Commission chargés d'entendre et de trancher les griefs renvoyés à l'arbitrage: M<sup>es</sup> G. Gail Brent, de London, Howard D. Brown, de Toronto, Lorne O. Clarke, c.r., de Truro, M. Emile Moalli, de Montréal, et M<sup>e</sup> Donald O'Shea, c.r., de Toronto.

C-6. Les mandats de deux membres à temps partiel de la Commission, MM. L. Hemsworth, de Toronto, et E. O'Connor, de Vancouver, ont pris fin au cours de l'année.

C-7. La composition de la Commission et des groupes d'arbitrage à la fin de l'année est donnée au début du présent rapport.



## **D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS**

### **CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS (SECTION 34 OF THE ACT)**

D-1. Six applications for certification filed during the year and two carried over from the previous year were under consideration by the Board.

D-2. In one of the two cases carried into this year, the Board directed a representation vote in which the employees were given a choice on the ballot between the applicant, Le Syndicat général du cinéma et de la télévision, and the incumbent certified bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada. Following the result of the vote, the Board certified Le Syndicat général du cinéma et de la télévision as bargaining agent for all employees of the National Film Board in its operational category.

D-3. The other application which was carried into this year had been filed by the Syndicat des Contrôleurs aériens du Québec for a bargaining unit comprising air traffic controllers in the Quebec region. The incumbent certified bargaining agent, the Canadian Air Traffic Control Association, representing air traffic controllers in a nation-wide bargaining unit had intervened. The hearing lasted 19 days, three of which were in late March and the balance in April, May and June. During the hearing, 22 witnesses gave testimony and 140 exhibits were filed. One exhibit alone consisted of 206 documents. The application was still under consideration at year end.

D-4. Four applications were filed during the year by the Public Service Alliance of Canada on behalf of certain employees in the Office of the Auditor General of Canada, a new separate employer under Part II of Schedule I of the Act. There were no interventions by other employee organizations nor were there any statements in opposition made by any employees affected by the applications. Following hearings the Board certified the applicant for certain employees in the scientific and professional category, the administrative and foreign

## **D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS**

### **ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS (ARTICLE 34 DE LA LOI)**

D-1. La Commission a étudié six demandes d'accréditation présentées cette année et deux reportées de l'année précédente.

D-2. Dans un des deux cas reportés à l'année en cours, la Commission a ordonné qu'on procède à un scrutin de représentation où les employés ont eu le choix d'élire soit le requérant, le Syndicat général du cinéma et de la télévision, soit l'agent négociateur accrédité en place, l'Alliance de la fonction publique du Canada. Se fondant sur le résultat du vote, la Commission a accrédité le Syndicat général du cinéma et de la télévision à titre d'agent négociateur de tous les employés de la catégorie de l'exploitation de l'Office national du film.

D-3. L'autre demande qui a été reportée à l'année en cours avait été présentée par le Syndicat des contrôleurs aériens du Québec qui désirait obtenir son accréditation à titre d'agent négociateur des contrôleurs aériens de la région du Québec. L'agent négociateur déjà accrédité, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, représentant les contrôleurs aériens, membres d'une unité de négociation nationale, était intervenu. L'audition a duré 19 jours dont trois en mars dernier et les autres en avril, mai et juin. Au cours de l'audition, 22 personnes ont témoigné et 140 pièces ont été portées au dossier. Une pièce contenait à elle seule 206 documents. La demande était encore à l'étude à la fin de l'année.

D-4. Quatre demandes ont été présentées au cours de l'année par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au nom de certains employés du Bureau du vérificateur général du Canada, un nouvel employeur distinct en vertu de la partie II de l'annexe I de la Loi. Il n'y a pas eu d'interventions de la part d'autres organisations d'employés et les employés touchés par la demande ne se sont pas non plus opposés. Après avoir procédé à des auditions, la Commission a accrédité la requérante à titre d'agent négociateur pour certains employés de la caté-

service category, the administrative support category and the operational category.

D-5. Late in the year the Canadian Union of Professional and Technical Employees, a newly formed employee organization, made applications for certification for the translation and the aircraft operations bargaining units in respect of which the Treasury Board is employer and the Professional Institute of the Public Service of Canada is the certified bargaining agent. The applications were in process at year end.

D-6. In a decision issued in the previous year the Board dismissed an application for certification which had been made by Le Syndicat général du cinéma et de la télévision for a bargaining unit comprising persons employed by the National Film Board under contracts for personal services for periods of six months or more and persons required to work more than one third of the normal period for persons doing similar work in the technical category. In dismissing the application, the Board held that in accordance with a joint statement filed by the parties the persons for whom certification was sought were not employees within the meaning of the Public Service Staff Relations Act because they were engaged under contracts for personal services pursuant to paragraph 10(1)(d) of the National Film Act and did not occupy positions in the Public Service within the meaning of the definition of "Public Service" in section 2 of the Public Service Staff Relations Act and of sections 13 and 14 of the National Film Act. Subsequently the Syndicat made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision. The Court stated that the National Film Board has the authority under paragraph 10(1)(d) of the National Film Act to enter into contracts for personal services with independent contractors but notwithstanding the form which such an engagement takes it may be open in a particular case to show, in all the circumstances, that the relationship is in fact one of employment. In such a case one would have to conclude that the employee occupies a position within the meaning of section 14. The Court concluded that the Board erred in law in failing to determine on proper principles whether the persons were employees or independent contractors and the Court referred the matter back to the Board. The case was heard by the Board and a decision was pending at year end.

gorie scientifique et professionnelle, de celle de l'administration et du service extérieur, de celles du soutien administratif et de l'exploitation.

D-5. Tard dans l'année, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, une organisation d'employés nouvellement formée, a présenté des demandes d'accréditation pour les unités de négociation de la traduction et de la navigation aérienne dont le Conseil du Trésor est l'employeur et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur. L'instruction de ces demandes était en cours à la fin de l'année.

D-6. Dans une décision rendue l'année précédente, la Commission a rejeté une demande d'accréditation qui avait été faite par le Syndicat général du cinéma et de la télévision pour une unité de négociation formée de personnes employées par contrat par l'Office national du film pour des périodes de six mois ou plus et de personnes devant travailler plus d'un tiers de la période normale pour des personnes de la catégorie technique faisant un travail similaire. En rejetant la demande, la Commission a statué que, selon la déclaration commune déposée par les parties, les personnes pour lesquelles l'accréditation était demandée n'étaient pas des employés au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique puisqu'elles étaient engagées temporairement par contrat en vertu de l'alinéa 10(1)d) de la Loi nationale sur le film et n'occupaient pas des postes de la fonction publique au sens de la définition de la «Fonction publique» donnée à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et aux articles 13 et 14 de la Loi nationale sur le film. Par la suite, le Syndicat a demandé à la Cour d'appel fédérale, en s'appuyant sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de revoir la décision de la Commission et de l'annuler. La Cour a affirmé que l'Office national du film a l'autorisation de conclure des contrats de services avec des entrepreneurs indépendants, mais que nonobstant la forme que prend cet engagement, un cas particulier peut permettre de démontrer qu'en toutes ces circonstances il fait intervenir des relations du travail. Dans ce cas, il faudrait conclure que l'employé occupe un poste au sens de l'article 14. La Cour a conclu que la Commission avait mal interprété la loi parce qu'elle ne s'était pas appuyée sur des principes justifiés pour déterminer s'il s'agissait d'employés ou d'entrepreneurs indépendants, et la Cour a de nouveau renvoyé l'affaire à la Commission. La Commission a procédé à une audition et la décision était en suspens à la fin de l'année.

REVOCATION OF CERTIFICATION  
(SECTION 41 OF THE ACT)

D-7. There were no applications for revocation of certification filed this year. One application, carried over from the previous year, was decided by the Board during the year under review. In its decision dismissing the application, the Board held that even if the applicant, an individual in the ships officers bargaining unit, had the support of the employees who had signed certain statements critical of the bargaining agent and had their authority, which was not at all clear, to make the application this would represent less than 11% of the employees in the bargaining unit. A second application also carried into the year from the previous one was in abeyance pending disposition of an application for certification by the same applicant affecting the same bargaining unit.

POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

D-8. By way of the definition of “employee” in section 2 of the Act “a person employed in a managerial or confidential capacity” is excluded from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines “persons employed in a managerial or confidential capacity”. Initial designation of such persons is by the Board at the time the bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of “updating lists” submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

D-9. An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect staff replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year Treasury Board filed 773 such lists affecting 58 bargaining units. Another 27 lists affecting 14 bargaining units were filed by separate employers. A large proportion of the lists reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 22 cases in which the bargaining agent had objected the Board appointed examiners to inquire into and report on the duties and responsibilities of the persons concerned. During the year the Board issued 16 decisions affecting 26 persons proposed for designation.

ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION (ARTICLE 41 DE LA LOI)

D-7. La Commission n'a reçu aucune demande d'annulation d'accréditation cette année. Elle a tranché une demande reportée de l'année précédente au cours de l'année à l'étude. Dans sa décision, où elle rejette la demande, la Commission a statué que même si le requérant, un membre de l'unité de négociation des officiers de navires, avait l'appui des employés qui avaient signé certaines déclarations critiquant l'agent négociateur et avait leur autorisation pour faire cette demande, ce qui n'était pas du tout évident, ces employés ne représentent que 11 % des employés de l'unité de négociation. Une seconde demande reportée de l'année précédente à cette année était en suspens en attendant le règlement d'une demande d'accréditation faite par le même requérant et touchant la même unité de négociation.

DÉSIGNATION POSTÉRIEURE À L'ACCRÉDITATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

D-8. D'après la définition de l'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» est exclue d'une unité de négociation. L'article 2 définit aussi les «personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». La désignation de ces personnes est d'abord faite par la Commission quand l'agent négociateur est accrédité. Par la suite, d'autres personnes sont désignées compte tenu de «listes de mise à jour» présentées par l'employeur. La Commission a le pouvoir de procéder à ces désignations quand l'agent négociateur s'oppose.

D-9. Une liste de mise à jour peut contenir un seul comme plusieurs noms et il s'agit généralement de remplaçants, de résultats de changements dans l'organisation ou dans les fonctions et responsabilités de postes particuliers. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 773 de ces listes concernant 58 unités de négociations. Vingt-sept autres listes concernant 14 unités de négociation ont été présentées par des employeurs distincts. Il s'agit dans la plupart des cas du remplacement d'employés figurant sur d'anciennes listes, et l'agent négociateur n'y voit généralement pas d'objection. Dans 22 cas où l'agent négociateur s'était opposé, la Commission a nommé des examinateurs pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités des personnes concernées et présenter un rapport. Au cours de l'année, la Commission a rendu 16 décisions touchant 26 personnes dont la désignation a été proposée.



## CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS (SECTIONS 36, 37, 38 OF THE ACT)

D-10. During the year and following certification by the Board in the previous year, Le Syndicat général du cinéma et de la télévision specified referral to arbitration as the method for resolving disputes in the event of an impasse in negotiations with the National Film Board with respect to the administrative support category bargaining unit. Following certification this year Le Syndicat général du cinéma et de la télévision also specified referral to arbitration for the operational category bargaining unit of the National Film Board.

D-11. The Professional Institute of the Public Service of Canada altered, from the conciliation board route to referral to arbitration, its method of resolving negotiation disputes for the research officers and research council officers bargaining unit at the National Research Council of Canada. The Professional Institute also altered, from referral to arbitration to referral to a conciliation board, its specification for dispute resolution for the historical research bargaining unit in respect of which Treasury Board is employer. The Public Service Alliance of Canada altered its specification for dispute resolution from referral to a conciliation board to referral to arbitration for the operational category bargaining unit at the Communications Security Establishment, Department of National Defence.<sup>1</sup>

D-12. At year end there were 69 bargaining units for which arbitration had been specified and 35 for which the conciliation board route had been specified. The applicable process had not yet been specified for the four bargaining units in the Office of the Auditor General of Canada in respect of which the Public Service Alliance of Canada had been certified as bargaining agent by the Board.<sup>2</sup>

## OBJECTIONS TO "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

D-13. "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are for this reason prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. To this end, the Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no conciliation board may be established and hence no lawful strike may occur until the parties to collective bargaining have agreed upon or, on the objection of the bargaining agent, the Board has determined the employees in the bargaining unit who are to be designated employees.

## CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS (ARTICLES 36, 37 ET 38 DE LA LOI)

D-10. Au cours de l'année, après avoir été accrédité par la Commission l'année précédente, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends pouvant survenir dans ses négociations avec l'Office national du film, pour l'unité de négociation de la catégorie du soutien administratif. Par suite de son accréditation cette année, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a aussi choisi l'arbitrage pour la catégorie de l'exploitation de l'Office national du film.

D-11. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a changé sa méthode de règlement des différends pour l'unité de négociation des chargés de recherches et des agents du Conseil de recherches du Conseil national de recherches du Canada. Il a remplacé la conciliation par l'arbitrage. Il a aussi changé sa méthode de règlement des différends avec l'employeur, le Conseil du Trésor, pour l'unité de négociation de la recherche historique, passant de l'arbitrage à la conciliation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a décidé de changer sa façon de régler les différends concernant l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, passant de la conciliation à l'arbitrage.<sup>1</sup>

D-12. À la fin de l'année, 69 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage et 35 la conciliation. La méthode à employer n'avait pas encore été choisie pour les quatre unités de négociation du Bureau du vérificateur général du Canada, dont l'agent négociateur accrédité par la Commission est l'Alliance de la Fonction publique du Canada.<sup>2</sup>

## OPPOSITIONS AUX DÉSIGNATIONS (ARTICLE 79 DE LA LOI)

D-13. Les «employés désignés» sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101(1) de la Loi. À cet égard, la Loi prévoit que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme méthode de règlement des différends, aucun bureau de conciliation ne peut être constitué et, par conséquent, aucune grève légale ne peut être déclenchée avant que les parties à la négociation collective se soient mises d'accord sur les employés à désigner dans l'unité de négociation ou, si l'agent négociateur s'oppose, avant que la Commission les ait elle-même désignés.

D-14. Nine cases in which bargaining agents had objected to lists of designated employees and one case where no objection had been made were carried over from the previous fiscal year. The 10 cases carried into the year included six bargaining units in respect of which the Public Service Alliance of Canada was the certified bargaining agent, namely, education, engineering and scientific support, ships crews (supervisory and non-supervisory) and general labour and trades (supervisory and non-supervisory). The Professional Institute of the Public Service of Canada was the certified bargaining agent for three bargaining units, namely, nursing, psychology and social work. The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, was the certified bargaining agent for the electronics bargaining unit. The Treasury Board was the employer in all cases.

D-15. Of the 10 cases carried over from the last fiscal year, notices to designated employees were issued with respect to the nursing, ships crews (supervisory and non-supervisory) and general labour and trades (supervisory and non-supervisory) bargaining units. The Board was informed that collective agreements had been entered into by the parties before notices were issued with respect to the education, engineering and scientific support, social work and electronics bargaining units. One case affecting the psychology bargaining unit was withdrawn and the proceedings were terminated.

D-16. This year lists of designated employees were filed affecting 16 bargaining units. All lists were objected to by the bargaining agent concerned except for the education and printing operations (non-supervisory) bargaining units. No reply had been received with respect to the translation bargaining unit at year end.

D-17. Objections were filed by the Public Service Alliance of Canada to lists of designated employees in the radio operation, correctional services (supervisory and non-supervisory), primary products inspection, clerical and regulatory, communications, engineering and scientific support, programme administration and data processing groups in respect of which Treasury Board was the employer.

D-18. It was necessary for the Board to notify employees in the radio operation and education bargaining units of their status as designated employees. Three cases involving the clerical and regulatory, programme adminis-

D-14. Neuf cas où les agents négociateurs s'étaient opposés aux listes d'employés désignés et un cas où il n'y avait pas eu d'opposition ont été reportés de l'année financière précédente. Sur les dix cas, il y avait six unités de négociation dont l'agent négociateur accrédité était l'Alliance de la Fonction publique du Canada, notamment celles de l'enseignement, du soutien technologique et scientifique, des équipages de navires (surveillants et non-surveillants) et des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants). L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada était l'agent négociateur accrédité de trois unités de négociation, soit celles des sciences infirmières, de la psychologie et du service social. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, était l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation de l'électronique. Le Conseil du Trésor était l'employeur dans tous les cas.

D-15. Sur les 10 cas reportés de l'année financière précédente, des avis ont été envoyés aux employés désignés des unités de négociation des sciences infirmières, des équipages de navires (surveillants et non-surveillants) et des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants). La Commission a été informée avant l'envoi des avis que des conventions collectives avaient été conclues entre les parties pour ce qui est des unités de négociation de l'enseignement, du soutien technologique et scientifique, du service social et de l'électronique. Une affaire touchant l'unité de négociation de la psychologie a été retirée et il y a été mis fin.

D-16. Cette année, on a déposé des listes d'employés désignés qui touchaient 16 unités de négociation. Les agents négociateurs se sont opposés aux listes, sauf ceux des unités de l'enseignement et des services d'imprimerie (non-surveillants). Il n'y avait pas encore eu de réponse concernant l'unité de négociation de la traduction, à la fin de l'année.

D-17. L'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée aux listes d'employés désignés déposées par l'employeur à l'égard des unités de négociation des groupes de la radiotélégraphie, des services correctionnels (surveillants et non-surveillants), de l'inspection des produits primaires, des commis aux écritures et aux règlements, des communications, du soutien technologique et scientifique, de l'administration des programmes et du traitement des données, qui ont tous le Conseil du Trésor comme employeur.

D-18. La Commission a dû signaler leur désignation à certains employés des unités de négociation de la radiotélégraphie et de l'enseignement. Trois affaires mettant en cause les unités de négociation des commis aux écritures



tration and data processing bargaining units were referred to the Board for determination and were still outstanding at year end. With respect to the five remaining bargaining units involved, namely the correctional (supervisory and non-supervisory), primary products, communications and engineering and scientific support bargaining units, meetings and discussions with and between the parties were continuing at year end.

D-19. The Professional Institute of the Public Service of Canada objected to the lists of designated employees in the meteorology, veterinary science and occupational and physical therapy bargaining units. Employees in the meteorology group were notified by the Board of their status as designated employees. With respect to the veterinary science and the occupational and physical therapy bargaining units, the Institute at year end was still meeting with the Treasury Board in an attempt to reach an agreement on the lists of designated positions.

D-20. One objection was filed during the year under review by the Canadian Air Traffic Control Association regarding a list of designated employees in the air traffic control bargaining unit. Subsequently, a collective agreement was signed by the parties and the proceedings were terminated by the Board.

D-21. Final disposition of proposed lists of designated employees affecting twelve bargaining units had to be carried over into the next year.

#### COMPLAINTS (SECTION 20 OF THE ACT)

D-22. Twenty complaints were filed with the Board under section 20 of the Act and 15 others were carried over from the previous year.

D-23. Of the 15 carried into the year under review, the Board issued decisions in seven and granted leave to withdraw six. Two cases were in abeyance at year end.

D-24. Of the 20 cases received this year, the Board issued decisions in five, granted leave to withdraw four and a decision was pending in one case. One other complaint proceeding was terminated when the complainant failed to provide certain information requested by the Board to make the complaint more complete or specific. After eight days of hearing, one other case was being held in abeyance on request of the parties and one other case was also being held pending disposition of that case. Four

et aux règlements, de l'administration des programmes et du traitement des données ont été renvoyées à la Commission pour une décision et étaient encore en suspens à la fin de l'année. Quant aux autres unités de négociation concernées, soit celles des services correctionnels (surveillants et non-surveillants), des produits primaires, des communications et du soutien technologique et scientifique, les réunions et les discussions avec et entre les parties se poursuivaient à la fin de l'année.

D-19. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada s'est opposé aux listes d'employés désignés pour les unités de négociation de la météorologie, de la médecine vétérinaire et de l'ergothérapie et de la physiothérapie. Les employés intéressés du groupe de la météorologie ont été informés de leur désignation. En ce qui concerne les unités de négociation de la médecine vétérinaire et de l'ergothérapie et de la physiothérapie, l'Institut continuait de rencontrer le Conseil du Trésor à la fin de l'année pour tenter d'arriver à une entente sur les listes de postes désignés.

D-20. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien s'est opposée à une liste d'employés désignés pour l'unité de négociation du contrôle du trafic aérien. Par la suite, les parties ont signé une convention collective et il a été mis fin à l'affaire.

D-21. Le règlement final concernant des listes proposées d'employés désignés touchant douze unités de négociation a dû être reporté à l'année suivante.

#### PLAINTES (ARTICLE 20 DE LA LOI)

D-22. La Commission a reçu 20 plaintes déposées en vertu de l'article 20 de la Loi et 15 autres ont été reportées de l'année précédente.

D-23. La Commission a rendu des décisions dans sept des 15 plaintes reportées à l'année à l'étude et a accordé la permission d'en retirer six. Les deux autres étaient encore en suspens à la fin de l'année.

D-24. Quant aux 20 plaintes reçues cette année, la Commission a rendu des décisions dans cinq cas, a accordé la permission de retirer la plainte dans quatre cas et une décision était en voie d'être rendue dans une autre affaire. Une procédure relative à une plainte a pris fin quand le plaignant a été dans l'impossibilité de fournir certains renseignements demandés par la Commission pour rendre la plainte plus complète et plus précise. Après huit jours d'audition, une autre affaire a été suspendue à

cases were being held without listing for hearing on request of the complainant with no objection to the delay being made by counsel for the respondents. Three other cases were in process at year end.

D-25. Two of the complaints filed this year by certain employees were identical and concerned a choice of the eleventh designated paid holiday and sought a direction from the Board to the respondents, the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, to the effect that they represent their members equitably. Subsequently the complainants requested the Board to deal with the substance of the complaints under section 18 of the Act. At the hearing the allegation against the Professional Institute was withdrawn. After hearing the parties and considering their written representations, the Board denied the applications.

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION (SECTION 23 OF THE ACT—REPEALED OCTOBER 1, 1975)

D-26. Two references were made to the Board under section 23 of the Act concerning certain proceedings initiated before October 1, 1975 when this section of the Act was repealed. Six such referrals were carried into this year from the previous year. The Board issued decisions with respect to the two references made during the year, decided five of the six references carried into the year and one decision was pending at year end.

D-27. Following a Board decision in the previous year on a reference under section 23 of the Act concerning an adjudication decision, the case was taken to the Federal Court under section 28 of the Federal Court Act. In its decision the Court referred the matter back to the Board which, after considering the Court's decision and the written representations of the parties, referred the case back to the adjudicator in order that he complete his decision by taking into account certain arguments which had been made before him but which, because he determined the matter on another issue, he did not find necessary to consider at the time.

#### REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (SECTION 25 OF THE ACT)

D-28. Four requests for review were carried over from the previous year and were all decided by the Board

la demande des parties et une autre a aussi été suspendue en attendant le règlement de cette dernière affaire. Quatre affaires étaient en suspens et n'avaient pas été mises au rôle à la demande du plaignant, ce qui n'avait pas suscité d'objections de la part de l'avocat des défendeurs. Trois autres affaires étaient en cours à la fin de l'année.

D-25. Deux des plaintes présentées cette année par certains employés étaient identiques et concernaient un choix pour le onzième jour férié désigné payé et demandaient à la Commission d'ordonner aux défendeurs, l'Association des économistes, sociologues et statisticiens, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, de représenter équitablement leurs membres. Par la suite, les plaignants ont demandé à la Commission d'étudier les plaintes quant à leur fond aux termes de l'article 18 de la Loi. À l'audition, l'allégation contre l'Institut professionnel a été retirée. Après l'audition des parties et après avoir étudié leurs déclarations écrites, la Commission a rejeté les demandes.

#### QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE (ARTICLE 23 DE LA LOI — ABROGÉ LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 1975)

D-26. Deux renvois ont été produits à la Commission en vertu de l'article 23 de la Loi portant sur des affaires entamées avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975, date où cet article a été abrogé. Six tels renvois ont été reportés de l'année précédente à cette année. La Commission a rendu des décisions dans les deux renvois présentés cette année, dans cinq des six renvois reportés à cette année et une décision était en suspens à la fin de l'année.

D-27. À la suite d'une décision rendue l'année précédente à l'égard d'un renvoi aux termes de l'article 23 concernant une décision arbitrale, il a été fait appel à la Cour fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Dans sa décision, la Cour a de nouveau renvoyé l'affaire à la Commission qui, après considération de la décision et des déclarations écrites des parties, a de nouveau renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il complète sa décision en tenant compte de certains arguments qui lui avaient été présentés mais dont il n'avait pas cru devoir tenir compte, ayant tranché la question sous un autre point de vue.

#### DEMANDE DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

D-28. Quatre demandes de révision ont été reportées de l'année précédente; la Commission a pris des décisions à

during the year under review. The Board received six such applications during the year under review and decided five of them.

D-29. In one of the four applications for review carried into this year, the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the Board to review an arbitral award affecting employees in the defence scientific service bargaining unit. In its decision following a hearing in this matter the Board held that sections 75 and 76 provide an avenue for reference back to the Board in connection with arbitral awards and that it is not open to a party to request a review of an arbitral award under section 25 of the Act.

D-30. Another case had been filed by the Treasury Board with respect to an adjudication decision concerning a grievor's entitlement to work on a statutory holiday which coincided with his day off. The case was being held in abeyance pending disposition of a reference made by the Treasury Board to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. Following the decision of the Federal Court dismissing that application, the proceeding before the Board was terminated.

D-31. Counsel for a former employee made an application requesting the Board to review an adjudication decision concerning termination of that person's employment. In dismissing the application the Board stated that the submissions of counsel did not justify the revocation of its earlier decision.

D-32. The fourth application, carried into the year under review, had been filed by Treasury Board and concerned an earlier Board decision on a question of law or jurisdiction arising in connection with a grievance adjudication case. After hearing the parties concerned, the Board had relied on its regulation limiting the time within which an application for review under section 25 of the Act could be made and had, in the previous year, dismissed the application on the basis that it was untimely. The matter was then referred to the Federal Court of Appeal which in its decision found invalid the regulation relied on by the Board and the case was referred back to the Board for determination. Following consideration of written representations of the parties the Board determined that, notwithstanding the ruling of the Federal Court of Appeal, the employer's delay in bringing the application for review exceeded all reasonable bounds. Accordingly, the Board found no reason to review, rescind, amend, alter or vary its original decision and denied the application.

leur sujet au cours de l'année à l'étude. La Commission a été saisie de six de ces demandes durant l'année à l'étude et en a tranché cinq.

D-29. Dans l'une des quatre demandes de révision reportées à cette année, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de réviser une décision arbitrale touchant les employés de l'unité de négociation du service scientifique pour la Défense. Dans sa décision à la suite d'une audition, la Commission a statué que les articles 75 et 76 prévoient une possibilité de nouveau renvoi à la Commission d'une décision arbitrale et que, d'après l'article 25 de la Loi, il n'est pas loisible à une partie de demander la révision d'une décision arbitrale.

D-30. Une autre affaire, soumise par le Conseil du Trésor, concernait une décision rendue en arbitrage portant sur le droit de l'employé s'estimant lésé de travailler lors d'une fête légale qui coïncidait avec son jour de repos. L'affaire était en suspens en attendant le règlement d'un renvoi du Conseil du Trésor à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. À la suite de la décision de la Cour fédérale rejetant cette demande, la procédure devant la Commission a pris fin.

D-31. L'avocat d'un ancien employé a demandé à la Commission de réviser une décision rendue en arbitrage portant sur la cessation de l'emploi de cette personne. En rejetant la demande, la Commission a déclaré que les arguments de l'avocat ne justifiaient pas l'annulation de la décision antérieure.

D-32. La quatrième demande reportée de l'année précédente avait été soumise par le Conseil du Trésor et concernait une décision antérieure de la Commission sur une question de droit ou de compétence qui avait été soulevée à l'occasion d'une affaire d'arbitrage de grief. Après avoir entendu les parties concernées, la Commission s'en était remise à son règlement imposant un délai à respecter pour une demande de révision en vertu de l'article 25 de la Loi, et avait, l'année précédente, rejeté la demande du fait qu'elle était en retard. L'affaire a été alors renvoyée à la Cour d'appel fédérale qui a décidé que le règlement sur lequel s'était appuyée la Commission n'était pas valable et l'affaire a été de nouveau soumise à la décision de la Commission. Après considération des exposés écrits des parties, la Commission a décidé que, malgré la décision de la Cour d'appel fédérale, le retard de l'employeur à présenter sa demande de révision dépassait les limites raisonnables. Aussi la Commission n'a pas trouvé de raison de réviser, d'annuler, de modifier ou de changer sa décision originale et a rejeté la demande.



D-33. One of the six applications submitted this year was made by the Canadian Union of Postal Workers with respect to an adjudication decision upholding the discharge of an employee. After carefully studying the representations, the adjudicator held that he did not find therein sufficient grounds to rescind or amend his decision.

D-34. Another application was filed by Treasury Board requesting the Board to review its decision in connection with certain employees whom it had proposed for exclusion from the economics, sociology and statistics bargaining unit on the grounds that they were employed in a managerial or confidential capacity. Taking into account the oral and written representations of counsel for the Treasury Board, the Board denied the application on the basis that it had in its original decision given careful consideration to all of the evidence to which the Treasury Board referred in support of its request for review.

D-35. The grievor made an application for a review of an adjudication decision rejecting a grievance relating to the termination of his employment. After consideration of the submissions, the application was denied.

D-36. The fourth application was filed during the year by the Treasury Board requesting review of a decision in which an adjudicator reinstated an employee who had been discharged, substituting a one-year suspension as penalty. In the decision denying the application, the Board held that the substance of the arguments submitted in support of the application for review had already been advanced during the hearing on the grievance by counsel for the employer and these arguments had been carefully considered by the adjudicator in rendering his decision.

D-37. Treasury Board filed an application requesting the Board to review an arbitral award affecting employees in the computer systems administration bargaining unit. In denying the application the Board adopted the reasons given in its decision in the Defence Scientific Service case, referred to in paragraph D-29.

D-38. The final application, filed late in the year by counsel for the Northern Canada Power Commission, requested the Board to review a decision granting an individual an extension of time to present a grievance over the termination of his employment with the Commission. The application was in process at year end.

D-33. Une des six demandes soumises cette année émanait du Syndicat des postiers du Canada et concernait une décision rendue en arbitrage appuyant le congédiement d'un employé. Après avoir soigneusement étudié les thèses présentées, l'arbitre a statué qu'il n'y avait pas suffisamment de raisons pour annuler ou modifier sa décision.

D-34. Le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de réviser sa décision au sujet de certains employés qu'on avait proposé d'exclure de l'unité de négociation du groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique en soutenant qu'ils étaient préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Tenant compte de la plaidoirie orale et écrite de l'avocat du Conseil du Trésor la Commission a rejeté la demande du fait qu'elle avait considéré attentivement dans sa décision originale tous les arguments présentés par le Conseil du Trésor à l'appui de sa demande de révision.

D-35. Un employé s'estimant lésé a demandé la révision d'une décision rendue en arbitrage rejetant un grief portant sur la cessation de son emploi. Après considération des arguments, la demande a été rejetée.

D-36. La quatrième demande a été soumise au cours de l'année par le Conseil du Trésor et portait sur la révision d'une décision où l'arbitre avait réintégré un employé qui avait été congédié, remplaçant la peine par une année de suspension. Dans sa décision rejetant la demande, la Commission a statué que l'essentiel des arguments présentés à l'appui de la demande de révision avaient déjà été avancés par l'avocat de l'employeur au cours de l'audition du grief et que ces arguments avaient été soigneusement étudiés par l'arbitre avant de rendre sa décision.

D-37. Le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de réviser une décision arbitrale touchant les employés de l'unité de négociation de la gestion des systèmes d'ordinateurs. En rejetant la demande, la Commission a invoqué les raisons données dans sa décision dans l'affaire du service scientifique pour la Défense mentionnée au paragraphe D-29.

D-38. Enfin, tard dans l'année, l'avocat de la Commission d'énergie du Nord canadien a demandé à la Commission de réviser une décision accordant à un particulier une prolongation de délai pour présenter un grief touchant la cessation de son emploi au sein de la Commission d'énergie. La demande était en cours de règlement à la fin de l'année.

## DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

D-39. Under section 33 of the Act an employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employees belongs. Two such applications were submitted during the year by the Canadian Air Traffic Control Association for a determination by the Board as to the status of certain individuals in respect of the air traffic control bargaining unit. One application by the Syndicat général du cinéma et de la télévision which was carried into the year was in abeyance pending disposition of an application for certification also submitted by the Syndicat.

D-40. In rendering its decision on one of the applications filed this year, the Board reiterated its position that section 33 cannot be used to determine whether a person who had been designated a "person employed in a managerial or confidential capacity" becomes an "employee" within the meaning of the Act at some subsequent point in time. The Board stated that there may well be a deficiency in the Act in that there appears to be no provision for a procedure to revoke the designation of persons once designated by the employer without objection by the bargaining agent. However, in the opinion of the Board, the remedy does not lie in section 33. Subsequently the Canadian Air Traffic Control Association referred the case to the Federal Court of Appeal which held that in the particular circumstances of the case the matter was academic and the proceeding was terminated.

D-41. The other application filed this year had been held in abeyance pending the decision of the Federal Court of Appeal in the aforementioned case, which decision was rendered near the end of the year under review. Subsequently, the applicant requested the Board to list the case for hearing as soon as possible in the new year.

## PERIOD FOR IMPLEMENTATION OF ARBITRAL AWARD (SECTION 74 OF THE ACT)

D-42. Section 74 of the Act provides that an arbitral award shall be implemented within a period of 90 days from the date on which it becomes binding or "within such longer period as, on application to the Board by either party, appears reasonable to the Board". Two such applications were carried into this year and six were filed by the Treasury Board during the year under review.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

D-39. Aux termes de l'article 33 de la Loi, un employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou un groupe d'employés sont inclus ou non dans une unité de négociation donnée. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a demandé cette année à la Commission, par deux fois, de déterminer le statut de certains employés pour l'unité de négociation du contrôle du trafic aérien. Une demande du Syndicat général du cinéma et de la télévision reportée à cette année était en suspens en attendant le règlement d'une demande d'accréditation aussi soumise par le Syndicat.

D-40. En se prononçant sur une des demandes présentées cette année, la Commission est restée sur ses positions quand elle a statué que l'article 33 ne peut servir à déterminer si un employé qui avait été désigné comme une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» devient un «employé» au sens de la Loi à un moment donné par la suite. La Commission a déclaré que la Loi pourrait bien être défectueuse en ce qu'elle ne semble pas prévoir de procédure pour annuler la désignation une fois que les personnes ont été désignées par l'employeur sans que l'agent négociateur se soit opposé. Cependant, de l'avis de la Commission, la solution ne se trouve pas à l'article 33. Par la suite, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale qui a statué que, dans les conditions spéciales de cette affaire, la question s'avérait théorique et la procédure a pris fin.

D-41. L'autre demande présentée cette année avait été suspendue en attendant la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire susmentionnée, décision qui a été rendue vers la fin de l'année à l'étude. Par la suite, la requérante a demandé à la Commission de mettre l'affaire au rôle aussi tôt que possible l'année suivante.

## DÉLAI D'APPLICATION DES DÉCISIONS ARBITRALES (ARTICLE 74 DE LA LOI)

D-42. L'article 74 de la Loi stipule qu'une décision arbitrale doit être appliquée dans un délai de 90 jours à compter de la date à partir de laquelle la décision lie les parties ou «dans le délai plus long que la commission d'arbitrage juge raisonnable d'accorder sur demande de l'une des parties». Deux de ces demandes ont été reportées à cette année et six ont été présentées par le Conseil du Trésor au cours de l'année à l'étude.



D-43. One of the applications carried into the year, affecting the economics, sociology and statistics bargaining unit, requested an extension of time to implement an arbitral award to run from the date an opinion would be received from the Anti-Inflation Board as to whether or not the rates of pay set out in the pertinent award complied with the Anti-Inflation Guidelines. Upon receipt of the opinion of the Anti-Inflation Board and upon the submission of a joint request by Treasury Board and the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association to the Board for an amendment of the arbitral award to reflect the increase permitted by the Guidelines, the Board granted leave to withdraw the application for extension of time.

D-44. The other application brought forward concerned implementation of certain provisions of the arbitral award affecting the engineering and land survey bargaining unit in respect of which the Professional Institute of the Public Service of Canada is bargaining agent. Having regard to the fact that the provisions of the award concerning Pay Notes had been amended twice following the rendering of the award, the Board granted the extension of time.

D-45. An application submitted and granted during the year affected the economics, sociology and statistics bargaining unit and followed an amendment to the arbitral award which had been requested by both parties to reflect the increase permitted by the Anti-Inflation Guidelines.

D-46. The Treasury Board applied for an extension of time to implement an arbitral award affecting the commerce bargaining unit in respect of which the Professional Institute of the Public Service of Canada is bargaining agent. This application followed an amendment requested by both parties to the arbitral award. Under the circumstances the Board granted the application.

D-47. A separate employer, the Communications Security Establishment, Department of National Defence, filed an application affecting the administrative support category bargaining unit (non-operators) in respect of which the Public Service Alliance of Canada is bargaining agent. At the hearing the Board was informed that the day before the hearing the Anti-Inflation Board had issued a pronouncement with respect to the proposed compensation increases. In light of this the Board adjourned the hearing, sine die, to allow the parties to meet to discuss the implications. Subsequently the Board was informed that the parties had reached agreement on the maximum increase allowable under the Anti-Inflation Board regula-

D-43. Une des demandes reportées cette année, qui touchait l'unité de négociation de l'économique, de la sociologie et de la statistique, portait sur une prolongation du délai d'exécution d'une décision arbitrale pour que celui-ci commençât à la date où serait reçu l'avis de la Commission de lutte contre l'inflation sur la question de savoir si les taux de traitement présentés dans la décision pertinente étaient conformes ou non aux Indicateurs anti-inflation. Ayant reçu l'avis de la Commission de lutte contre l'inflation, et le Conseil du Trésor et l'Association des économistes, sociologues et statisticiens lui ayant demandé de modifier sa décision pour tenir compte de l'augmentation permise par les Indicateurs, la commission a accordé la permission de retirer la demande de prolongation du délai.

D-44. L'autre demande reportée concernait l'application de certaines dispositions stipulées dans une décision arbitrale et touchant l'unité de négociation du génie et de l'arpentage, dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Compte tenu du fait que les stipulations de la décision concernant les feuilles de paye avaient été modifiées deux fois depuis que la décision avait été rendue, la Commission a accordé la prolongation de délai.

D-45. Une demande présentée et agréée cette année touchait l'unité de négociation de l'économique, de la sociologie et de la statistique et faisait suite à une modification de la décision arbitrale que les deux parties avaient demandée pour pouvoir tenir compte de l'augmentation permise par les Indicateurs anti-inflation.

D-46. Le Conseil du Trésor a demandé de retarder l'application d'une décision arbitrale touchant l'unité de négociation du groupe du commerce dont l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur. Cette demande suivait une modification à la décision arbitrale demandée par les deux parties. Dans les circonstances, la Commission a agréé la demande.

D-47. Un employeur distinct, le Centre de la sécurité des télécommunications, du ministère de la Défense nationale, a présenté une demande touchant l'unité de négociation de la catégorie du soutien administratif (non-opérateurs), dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur. À l'audition, la commission d'arbitrage a été informée, que, le jour précédent, la Commission de lutte contre l'inflation avait fait une déclaration sur les augmentations salariales proposées. Tenant compte de cette déclaration, la commission a ajourné l'audition sine die pour permettre aux parties de se rencontrer pour en discuter les implications. Par la suite, la commission a été informée que les parties étaient

tions and the Board granted leave to withdraw the application for extension of time.

D-48. One other application, subsequently withdrawn, related to the implementation of an arbitral award affecting the hospital services bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada.

D-49. Having regard to an inadvertent omission from the arbitral award, the Board granted an application for extension of time affecting the economics, sociology and statistics bargaining unit represented by the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association and for a similar reason granted an extension affecting the mathematics bargaining unit represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada.

#### MISCELLANEOUS APPLICATIONS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

D-50. Eight applications made during the year under section 18 of the Act were under consideration by the Board. Six of the applications were filed by bargaining agents and two by the Treasury Board.

D-51. One application filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada concerning the dentistry bargaining unit alleged failure of the Treasury Board to comply with the provisions of several sections of the Act which the applicant contended obliged the Treasury Board to bargain in good faith and requested from the Board an order, directed to Treasury Board, to bargain in good faith. After hearing the parties, the Board denied the application.

D-52. Another application filed by the Professional Institute and subsequently withdrawn before a hearing was held concerned the information services bargaining unit in respect of which the National Research Council of Canada is employer. The applicant alleged failure to bargain in good faith in that there was undue delay by the Council in signing a collective agreement to formalize a Memorandum of Agreement which had been signed by both parties.

D-53. The Public Service Alliance of Canada filed an application affecting the general labour and trades bargaining units in respect of which Treasury Board is employer. The application alleged failure of the employer to comply with the provisions of section 50 of the Act

arrivées à une entente sur l'augmentation maximale allouable d'après le règlement de la Commission de lutte contre l'inflation, et elle a accordé la permission de retirer la demande de prolongation du délai.

D-48. Une autre demande, retirée par la suite, avait trait à l'application d'une décision arbitrale touchant les unités de négociation des services hospitaliers, représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

D-49. En raison d'une omission involontaire dans la décision arbitrale, la commission a fait droit à une demande de prolongation de délai touchant le groupe de l'économique, de la sociologie et de la statistique, représenté par l'Association des économistes, sociologues et statisticiens, et, pour une raison similaire, a accordé une prolongation pour le groupe des mathématiques représenté par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.

#### DEMANDES DIVERSES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

D-50. Huit demandes faites au cours de l'année aux termes de l'article 18 de la Loi ont été étudiées par la Commission. Six de ces demandes ont été déposées par des agents négociateurs et deux par le Conseil du Trésor.

D-51. Une demande émanant de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, pour le groupe de l'art dentaire, alléguait que le Conseil du Trésor ne s'était pas conformé aux dispositions de plusieurs articles de la Loi qui, selon le requérant, obligent le Conseil du Trésor à négocier de bonne foi, et avait précisément pour but que la Commission ordonne à celui-ci de changer d'attitude. Après audition des parties, la Commission a rejeté la demande.

D-52. Une autre demande présentée par l'Institut professionnel et retirée par la suite avant l'audition concernait un groupe des services d'information, dont le Conseil national de recherches du Canada est l'employeur. Le requérant alléguait que le Conseil ne négociait pas de bonne foi puisqu'il tardait indûment à signer la convention collective donnant sa forme définitive à un accord préliminaire qu'avaient signé les deux parties.

D-53. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une demande concernant les unités de négociation des manœuvres et hommes de métier, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. L'Alliance alléguait que l'employeur ne s'était pas conformé aux dispositions de

which, it contended, imposes a duty to bargain in good faith. In its decision dismissing the application, which followed a hearing, the Board stated that, after looking at the facts of the case and viewing the negotiations as a whole and having regard to the particular circumstances of the Public Service of Canada, the Board was of the opinion that the applicant had not established its allegation.

D-54. An application, submitted by Treasury Board, alleged that the Canadian Union of Postal Workers failed to comply with section 50 of the Act concerning the duties of a bargaining agent to bargain collectively in good faith. The Board heard the parties and a decision was pending at year end.

D-55. The Public Service Alliance of Canada made an application requesting the appointment of an examiner to inquire into the duties and responsibilities of individuals who had been proposed for exclusion from the bargaining unit under paragraph (a) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity" contained in section 2 of the Act. Subsequently, in view of certain changes that occurred within the particular Department concerned, the application was withdrawn.

D-56. The Professional Institute of the Public Service made an application affecting the scientific research bargaining unit requesting the Board to make an order requiring the Treasury Board to comply with the provisions of the Act and to bargain in good faith. A scheduled hearing on the matter was postponed on request of the applicant to which the respondent did not object. Subsequently the application was withdrawn.

D-57. An application submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada concerned the engineering and land survey bargaining unit and the medicine bargaining unit in respect of which Treasury Board is employer. The applicant alleged a failure by the respondent to bargain and requested an order from the Board directing the respondent to comply with the provisions of the Act. Subsequently the application was withdrawn.

D-58. The Treasury Board submitted an application concerning the auditing bargaining unit in respect of which the Public Service Alliance of Canada is bargaining agent. The applicant requested the Board to declare that the bargaining agent was not bargaining in good faith and to reject a request made by the Alliance for arbitration in respect of the bargaining unit. The applicant subsequently withdrew the application and the Alliance withdrew its request for arbitration.

l'article 50 de la Loi qui, prétendait-elle, oblige à négocier de bonne foi. Dans sa décision rejetant la demande, à la suite d'une audition, la Commission a statué qu'après examen des faits et considération des négociations dans leur ensemble et compte tenu des conditions particulières à la Fonction publique du Canada, elle était d'avis que la requérante n'avait pas prouvé son allégation.

D-54. Une demande, présentée par le Conseil du Trésor, alléguait que le Syndicat des postiers du Canada ne s'était pas conformé à l'article 50 de la Loi qui oblige l'agent négociateur à négocier collectivement de bonne foi. La Commission a entendu les parties et sa décision était en suspens à la fin de l'année.

D-55. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé qu'on nomme un examinateur pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités de personnes qu'on avait proposé d'exclure de l'unité de négociation aux termes de l'alinéa a) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. Par la suite, compte tenu de certains changements qui s'étaient produits au sein du ministère concerné, la demande a été retirée.

D-56. L'Institut professionnel de la Fonction publique a demandé à la Commission, pour le groupe de la recherche scientifique, d'ordonner au Conseil du Trésor de se conformer à la Loi et de négocier de bonne foi. Une audition prévue sur la question a été remise à la demande de l'Institut, ce à quoi le Conseil du Trésor ne s'est pas opposé. La demande a par la suite été retirée.

D-57. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté une demande pour l'unité de négociation du génie et de l'arpentage et celle de la médecine, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. L'Institut alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas négocié et demandait à la Commission de rendre une ordonnance obligeant ce dernier à se conformer aux dispositions de la Loi. La demande a par la suite été retirée.

D-58. Le Conseil du Trésor a présenté une demande concernant l'unité de négociation de la vérification, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur. Il demandait à la Commission de déclarer que l'agent négociateur ne négociait pas de bonne foi et de rejeter une demande d'arbitrage de l'Alliance pour cette unité de négociation. Il a retiré sa demande par la suite, et l'Alliance a retiré sa demande d'arbitrage.



## APPROVAL OF GRIEVANCE FORM (SECTION 73 OF THE REGULATIONS)

D-59. The Board approved a grievance form prepared and submitted by the Office of the Auditor General of Canada, a new separate employer under Part II of Schedule I of the Act.

## APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME

D-60. Four applications for extension of time were filed this year and three carried over from the previous fiscal year.

D-61. Two of the applications carried into the year were made by or on behalf of employees requesting an extension of time to present a grievance and both applications were granted by the Board. The other application brought forward and subsequently withdrawn was made by the employer requesting an extension of time prescribed by the Regulations in order that an application could be made requesting the Board to review an adjudication decision.

D-62. In an application submitted this year, an individual requested an extension of time to present a grievance to his former employer, the Northern Canada Power Commission, over the termination of his employment. Following a hearing the application was granted.

D-63. One application, which was granted, was filed by an employee requesting an extension of time to refer a grievance to adjudication concerning the termination of his employment with the Canadian Transport Commission. Following the hearing the Board granted the application.

D-64. The third application this year was filed by the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association requesting an extension of time to object to a managerial or confidential exclusion proposed by the Treasury Board. This application was granted.

D-65. The fourth application, in process at year end, was filed late in the year by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of a former employee and requested an extension of time to present a grievance over his alleged lay-off.

## APPROBATION D'UNE FORMULE DE GRIEF (ARTICLE 73 DU RÈGLEMENT)

D-59. La Commission a approuvé une formule de grief préparée et soumise par le Bureau du vérificateur général du Canada, un nouvel employeur distinct en vertu de la partie II de l'annexe I de la Loi.

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

D-60. Quatre demandes de prolongation de délai ont été déposées cette année et trois ont été reportées de l'année financière précédente.

D-61. Deux demandes de prolongation de délai pour présenter un grief, reportées à cette année, ont été faites par des employés ou en leur nom, et la Commission leur a fait droit. L'autre demande reportée et retirée par la suite venait de l'employeur, qui voulait une prolongation du délai prescrit par le Règlement pour demander à la Commission de réviser une décision rendue en arbitrage.

D-62. Cette année, un particulier a demandé une prolongation de délai pour présenter un grief à son ancien employeur, la Commission d'énergie du Nord canadien, au sujet de sa cessation d'emploi. Après audition, la demande a été agréée.

D-63. Un employé a demandé une prolongation de délai pour renvoyer à l'arbitrage un grief au sujet de sa cessation d'emploi à la Commission canadienne des transports. Après audition, la Commission a fait droit à la demande.

D-64. La troisième demande présentée cette année venait de l'Association des économistes, sociologues et statisticiens, qui voulait une prolongation de délai pour faire objection à une proposition du Conseil du Trésor d'exclure une personne comme préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Cette demande a été agréée.

D-65. Une quatrième demande, en cours d'instruction à la fin de l'année, a été déposée tard dans l'année par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada au nom d'un ancien employé et portait sur une prolongation de délai pour présenter un grief au sujet de sa prétendue mise à pied.

<sup>1</sup>See Table 3 of the Appendix

<sup>2</sup>See Table 2 of the Appendix

<sup>1</sup>Voir le tableau 3 de l'appendice

<sup>2</sup>Voir le tableau 2 de l'appendice

## E. ADJUDICATION PROCEEDINGS

E-1. An important and essential feature of modern collective bargaining is the availability of facilities for the orderly adjustment and, if necessary, the final and binding disposition of disputes arising during the life of an agreement relating to the interpretation or application of its provisions and also disputes connected with major disciplinary penalties. It can be said that this is an area in which slow but steady progress has been made by both the private sector and the public sector towards establishing the rule of law in labour-management relations. In place of irresponsible employee protests on the one hand and the exercise of unfettered administrative discretion on the other hand, the parties submit their unsettled differences to a neutral tribunal for binding determination of their respective rights and obligations. Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance process and an adjudication system. There is a right under section 90, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. Grievance procedures maintained by management must meet standards fixed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, or those agreed upon in a collective agreement. The grievance process, however, is distinct from the adjudication system; adjudicators have no part in it. It is only when an employee has exhausted his remedies within the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within certain defined categories. For the final disposition of such grievances, the Board is responsible. In practice, a reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator as well as acting "for the Board."

E-2. The role of the adjudication system in determining "rights disputes" under Part IV of the Act must be distinguished from that of the arbitration system under sections 59 to 76 in Part III. Arbitration requires that the Board—in practice a panel of three Board members—make what are known as arbitral awards fixing certain terms and conditions of employment when the parties have failed to agree thereon during their negotiations with

## E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

E-1. Les mécanismes prévus de redressement et, si nécessaire, de règlement définitif et exécutoire des différends relatifs à l'interprétation ou à l'application des dispositions d'une convention collective en vigueur et aussi à l'égard des griefs présentés par suite de l'imposition de graves mesures disciplinaires sont une caractéristique importante et essentielle du processus actuel de la négociation collective. Les secteurs tant privé que public ont réalisé à ce niveau un progrès lent mais sûr vers l'application du principe d'impartialité dans le domaine des relations du travail. Au lieu des protestations irréfléchies des employés d'une part, et de l'exercice absolu par l'employeur de ses pouvoirs discrétionnaires d'autre part, les parties renvoient leurs différends à un tribunal neutre chargé de rendre une décision exécutoire sur leurs droits et leurs obligations respectifs. La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit un processus de règlement des griefs et un régime d'arbitrage. Tout employé a droit en vertu de l'article 90, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief jusqu'au dernier palier inclusivement au sein de tout ministère ou organisme visé par la loi. Les procédures de règlement des griefs suivies par les membres de la Direction doivent respecter les normes fixées par les Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou par une convention collective. La procédure de règlement des griefs se distingue toutefois du régime d'arbitrage, dans le premier cas, les arbitres n'ont aucun rôle à jouer. L'employé peut renvoyer la question à l'arbitrage en vertu de l'article 91 uniquement s'il a eu recours à tous les mécanismes de redressement prévus au sein du ministère ou de l'organisme en cause et, encore là, uniquement si son grief s'inscrit dans certaines catégories précises. Le règlement définitif de ces griefs incombe à la Commission. Dans la pratique, un renvoi est entendu et tranché par un membre de la Commission qui agit à titre d'arbitre et «Pour la Commission».

E-2. La procédure d'arbitrage des griefs qui portent sur des conflits de droits, est prévue à la Partie IV de la loi. Elle diffère du régime d'arbitrage établi en vertu des articles 59 à 76 de la Partie III. Dans le dernier cas, la Commission, en pratique un groupe comprenant trois de ses membres, rend ce qu'on appelle des décisions arbitrales déterminant les conditions de travail sur lesquelles les parties n'ont pu s'entendre au cours des négociations,



a view to making collective agreements, and where arbitration has been chosen by bargaining agents as the avenue whereby such disputes are to be resolved. Such awards are final and binding and may be annexed to or embodied in collective agreements. Arbitration is thus a system offered by the Act to the parties for the peaceful determination of "interest disputes," and not "rights disputes."

E-3. The adjudication system is also very different from the conciliation process resorted to under sections 52 and 77—89 of the Act for the purpose of assisting the parties to conclude voluntarily a new collective agreement. The suggestions and reports of conciliation boards, conciliators and mediators are not binding on the parties, although they often lead to settlement of disputes. Adjudicators, on the other hand, do not have the function of conciliating or mediating a dispute: their duty is, after giving the parties an opportunity of being heard, to render a decision giving effect to the rights or obligations of the parties as previously defined in a collective agreement or arbitral award, and in some cases to render a decision on the merits of a major disciplinary penalty.

E-4. Adjudication hearings have been described as "semi-formal", being neither as formal as proceedings in courts of law nor as informal as at meetings conducted by conciliators or mediators. At adjudication, each party has an opportunity to adduce evidence by way of sworn testimony and documents properly identified. Each party also has the right to submit oral or written arguments based on such evidence. In practice, the parties as well as the adjudicator endeavour to respect the principles of natural justice. The parties may be represented by either lawyers or laymen and, within reasonable bounds, the rules of evidence prevailing in the courts are not strictly enforced at adjudication hearings unless, of course, it appears that fair play requires the exclusion of clearly non-admissible evidence. The P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure provide that the adjudicator's decision must be in writing, summarizing the grievance itself and the evidence received as well as stating reasons for the result. In this way, not only are the immediate parties of interest provided with the rationale for the determinations made of the issues raised by the particular grievance, but also a decision in this form may have some educational value in the field of labour management relations.

lorsque l'agent négociateur a opté pour l'arbitrage comme moyen de régler ce genre de différends. Ces décisions sont définitives et exécutoires et peuvent être jointes ou intégrées aux conventions collectives. Les parties peuvent donc en vertu de la loi se prévaloir de ce dernier régime d'arbitrage pour régler de façon pacifique les conflits d'intérêts et non les conflits de droits.

E-3. La procédure d'arbitrage des griefs diffère aussi grandement de la procédure de conciliation qui, en vertu des articles 52 et 77 à 89 de la loi, a pour objet d'aider les parties à conclure volontairement une nouvelle convention collective. Les suggestions et rapports des bureaux de conciliation, des conciliateurs et des médiateurs ne lient pas les parties, bien qu'ils contribuent souvent au règlement des différends. Les arbitres, d'autre part, n'agissent pas à titre de conciliateurs ou de médiateurs dans un différend: ils sont chargés, après avoir donné aux parties la possibilité d'être entendues, de rendre une décision exécutoire et de donner ainsi effet aux droits ou obligations des parties définis précédemment dans une convention collective ou une décision arbitrale et, dans certains cas, de se prononcer sur le fond d'une mesure disciplinaire sévère.

E-4. Les auditions d'affaires renvoyées à l'arbitrage ont été décrites comme étant semi-officielles, celles-ci n'ayant pas le caractère officiel des causes entendues par une cour de justice. Elles ont quand même un caractère plus officiel que les réunions menées par les conciliateurs ou les médiateurs. L'arbitrage fournit à chaque partie l'occasion de présenter des preuves, soit sous forme de dépositions sous serment et de documents ou sous l'une ou l'autre de ces formes. Chaque partie a aussi le droit de présenter des arguments oraux ou écrits à partir de ces preuves. En pratique, les parties ainsi que l'arbitre font en sorte de respecter les principes de la justice naturelle. Les parties peuvent être représentées par un avocat ou un profane et, jusqu'à un certain point, les règles de présentation des preuves qui prévalent dans les cours de justice ne sont pas strictement appliquées aux auditions en arbitrage à moins, évidemment, qu'il s'avère nécessaire de rejeter des preuves nettement inadmissibles en toute justice. Il est prévu aux Règlement et règles de procédures de la C.R.T.F.P. que l'arbitre remettra sa décision par écrit et qu'on y trouvera un résumé du grief et des preuves fournies ainsi que les motifs de sa décision. De cette façon, non seulement les parties directement intéressées peuvent prendre connaissance du raisonnement qui sous-tend la décision rendue dans le contexte du grief en cause, mais la décision peut aussi avoir une valeur formative dans le domaine des relations du travail.

E-5. A wide variety of issues are raised by grievances referred to adjudication. A few involve large sums of money or matters of significance in one or more departments. A few affect only one individual and may not pose any question of principle. Nevertheless, the results in a significant number of cases may have far-reaching implications in terms of their "service-wide" impact. This is so because certain bargaining units extend across all or most departments in the Public Service. Thus a decision under one clause in a collective agreement, although originating by way of one grievance in one office, may establish a precedent which has application in many other places. Moreover, certain clauses are found in a number of collective agreements and a decision with respect to one such clause may well affect the interpretation placed on similar clauses in other agreements. For these reasons, many references, by common consent, are not listed for hearing while the parties await final decisions (by the Board or by the Federal Court of Appeal) in other cases, sometimes described as "test cases". It follows that a considerable number of references, as the record will show, are necessarily "carried over" from one year into the next, and many will never require a hearing.

E-6. Since 1969 most grievances have fallen within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process, and if it relates to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting that employee, he may refer it to adjudication. In the year under review, of a total of 591 employee references, 380 were made under paragraph 91(1)(a). Over the eleven-year period from April, 1967, to March, 1978, there were 2,447 references of this kind. As more than 100 bargaining units in the Public Service are covered by collective agreement, the total represents an average of about 2.45 cases per unit each year. Many other grievances of the same kind were of course settled within the departmental grievance process before reaching adjudication.

E-7. Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent may refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective

E-5. Les griefs renvoyés à l'arbitrage soulèvent de nombreuses questions. Quelques-uns mettent en jeu d'importantes sommes d'argent et concernent des sujets qui intéressent un ou plusieurs organismes. Quelques-uns ne concernent qu'un particulier et peuvent ne soulever aucune question de principe. Néanmoins, les décisions peuvent avoir, dans un nombre considérable de cas, des applications très larges en ce sens qu'elles peuvent avoir des répercussions sur toute la fonction publique. Il en est ainsi parce que certaines unités de négociation ont des ramifications sinon dans tous les organismes de la fonction publique, dans la plupart. Aussi une décision rendue en vertu d'une disposition d'une convention collective, même si elle fait suite à un grief émanant d'un bureau en particulier, peut constituer un précédent et s'appliquer en nombre d'endroits. De plus, certaines clauses se retrouvent dans un certain nombre de conventions collectives et une décision se rapportant à l'une de ces clauses pourrait avoir des conséquences sur l'interprétation de clauses analogues dans d'autres conventions. Pour ces raisons, de nombreux renvois, d'un commun accord, ne sont pas mis au rôle tant que les parties ne connaissent pas les décisions finales (de la Commission ou de la Cour d'appel fédérale) dans d'autres causes, souvent décrites comme des «causes faisant jurisprudence». De sorte qu'un nombre considérable de renvois, comme le registre le montre, sont nécessairement reportés d'une année à l'autre et que plusieurs n'auront jamais besoin d'être entendus.

E-6. Depuis 1969, la plupart des griefs tombent dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la Loi, selon lequel l'employé qui, avec l'approbation et l'appui de son agent négociateur, a présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs de son ministère un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale rendue à son égard, peut renvoyer ce grief à l'arbitrage. Au cours de l'année à l'étude, 380 des 591 renvois des employés ont été faits aux termes de l'alinéa 91(1)a). D'avril 1967 à mars 1978, soit pendant une période de onze ans, on a compté 2 447 renvois de ce genre. Comme la fonction publique regroupe plus de 100 unités de négociation visées par des conventions collectives, ce nombre total représente une moyenne annuelle d'environ 2,45 affaires par unité. De nombreux autres griefs de ce genre ont été réglés à l'un ou l'autre des paliers de la procédure prévue à cet effet, avant d'atteindre l'arbitrage.

E-7. Certains différends sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission de faire exécuter par l'autre partie une obligation qui découle prétendument d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation specified is one which could be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been relatively few references under section 98; they totalled only 261 over the eleven-year period. In the year under review, there were 119, a marked increase. However, it should be noted that 76 cases were filed simultaneously by one bargaining agent and were subsequently withdrawn before hearings could be scheduled.

E-8. Very different issues arise under paragraph 91(1)(b) of the Act, which provides for adjudication of any grievance disputing "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their confidential or managerial responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. The number of disciplinary cases varied between a low point of 22 in the fourth year and the high of 243 referred to in paragraph 50 of the *Sixth Annual Report*. There were 211 in the year under review. The eleven-year total is 1,132, or an average of 103 per year. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have declined to accept jurisdiction unless the employee or former employee could first establish that the action taken had been in reality disciplinary.

E-9. During the eleven-year period from 1967 to 1978, a total of 322 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge; as of March 31, 1978, adjudicators had rendered decisions in 295 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 65 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

E-10. In the 228 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: full reinstatement,

Ces renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 98 si l'obligation en cause peut faire l'objet d'un grief par un employé aux termes de l'article 91. Étant donné cette restriction, il y a eu relativement peu de renvois aux termes de l'article 98: un total de 261 seulement pendant onze ans. L'année à l'étude a connu une augmentation marquée, soit 119 tels renvois. Il faut cependant noter que 76 affaires ont été présentées par le même agent négociateur et ont été retirées par la suite avant d'être mises au rôle.

E-8. Des questions très différentes découlent de l'application des dispositions de l'alinéa 91(1)b) de la Loi, qui a trait à l'arbitrage de griefs relatifs à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces affaires peuvent être traitées et renvoyées à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Les employés exclus des unités de négociation en raison de la nature confidentielle ou administrative de leurs fonctions et les anciens employés congédiés pour des raisons disciplinaires peuvent aussi se prévaloir de ces dispositions. Le nombre d'affaires de nature disciplinaire a varié entre un minimum de 22 au cours de la quatrième année et un maximum de 243 mentionné au paragraphe 50 du *Sixième rapport annuel*. L'année à l'étude compte 211 renvois de cette nature et les onze ans 1 132, soit une moyenne de 103 par année. Un certain nombre de ces cas portaient sur des questions de compétence. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé au moyen d'un renvoi en cours de stage, d'un renvoi pour incompetence ou incapacité, d'une déclaration d'abandon de poste, d'une mise en disponibilité à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité de nature disciplinaire.

E-9. De 1967 à 1978, 322 personnes au total ont demandé l'arbitrage en alléguant la cessation injuste de leur emploi par suite d'un congédiement ou d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1978, les arbitres avaient tranché 295 affaires de ce genre, rejetant deux griefs pour inobservances des délais et 65 autres parce que les cessations d'emploi contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

E-10. Les arbitres, qui se sont reconnus compétents dans 228 affaires de cessation d'emploi, ont rendu les déci-



15; reinstatement as probationers without retroactive pay, 2; compensation without reinstatement, 1; conditional reinstatement, 4; reduced to suspension, 55; discharge upheld, 72; upheld as resignation, 1; settled, withdrawn or abandoned, 2; "termination" upheld, 2; withdrawn before hearing, 48; withdrawn at hearing, 14; withdrawn after hearing, 9; settlement approved, 3. It should be kept in mind, however, that the figures cited above relate only to those employees or former employees who resorted to the adjudication system. Thus they do not include those who chose to accept discharge without contesting it, or those whose grievances were settled or abandoned within the grievance procedure. Nor do they include many cases where termination was effected under various sections of the Public Service Employment Act by reason of lay-off, rejection on probation, release for incompetence or incapacity or declaration of abandonment.

E-11. The policy of the Board is to give high priority to the hearing and determination of discharge cases, it being in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Twenty-seven "termination" cases were unavoidably carried into the year commencing April 1, 1978. Of that number, four had been heard and summaries of the decisions issued; three others had been heard and decisions were pending; one had been partly heard and the hearing was to continue; one scheduled hearing was postponed pending disposition of proceedings before the courts; one other hearing which had been scheduled was cancelled and the case was to be withdrawn; nine were scheduled for hearing in April, May or June; three were awaiting the outcome of certain proceedings before the Board; one was in abeyance at the request of the grievor and four were in process at the end of the year.

E-12. The number of cases referred to adjudication is never the same as the number of employees seeking adjudication. The Act permits "group grievances": i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees". Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 80 employees. In practice, however, most references are filed by or on behalf of only one employee.

E-13. For several reasons, the number of cases referred to adjudication is never the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. About two-

sions suivantes: réintégration totale, 15; réintégration en tant que stagiaire, sans rémunération rétroactive, 2; rémunération sans réintégration, 1; réintégration conditionnelle, 4; réduction de la peine à une suspension, 55; confirmation du congédiement, 72; confirmation d'une démission, 1; grief abandonné, 2; confirmation d'une «cessation d'emploi», 2; griefs retirés avant l'audition, 48; griefs retirés à l'audition, 14; griefs retirés après l'audition, 9; approbation d'une entente, 3. Il ne faut pas oublier toutefois que ces chiffres n'ont trait qu'aux employés ou aux anciens employés qui ont eu recours à la procédure d'arbitrage. Ils ne comprennent donc pas ceux qui ont choisi d'accepter leur congédiement sans le contester, ni ceux dont les griefs ont été réglés ou abandonnés au cours de la procédure de règlement des griefs. Ils n'incluent pas non plus un bon nombre d'affaires dans lesquelles la cessation d'emploi a été effectuée en vertu de divers articles de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique au moyen d'une mise en disponibilité, d'un renvoi en cours de stage, d'un renvoi pour incompetence ou incapacité ou d'une déclaration d'abandon de poste

E-11. La Commission a pour principe d'accorder la priorité à l'audition et au règlement des affaires de congédiement, toutes les parties ayant intérêt à ce que les résultats soient connus le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1978, 27 affaires de «cessation d'emploi». Sur ce nombre, la Commission en avait entendu quatre et avait donné le résumé de ses décisions à leur sujet; elle en avait entendu trois autres et les décisions étaient en suspens; une affaire avait été entendue en partie et l'audition devait se poursuivre; une audition a été remise à plus tard en attendant la conclusion du procès; une autre audition prévue a été annulée et l'affaire devait être retirée; neuf affaires devaient être entendues en avril, mai ou juin; trois attendaient le résultat de procédures devant la Commission; une était en suspens à la demande de l'employé s'estimant lésé et, dans quatre cas, l'instruction était en cours à la fin de l'année.

E-12. Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage n'est jamais égal à celui des employés qui demandent l'arbitrage de griefs, car la loi permet la présentation de «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'un grief peut être présenté par «un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés». En conséquence, des griefs groupant jusqu'à 80 employés ont été renvoyés à l'arbitrage. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois sont produits par un seul employé ou en son nom.

E-13. Pour plusieurs raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre d'auditions tenues ou de décisions rendues. Environ les deux cinquièmes de

fifths of all references are withdrawn or settled before being heard. Many of these occur when the parties become aware of final decisions in other cases. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Board with the result that they can be heard at one time. On the other hand, certain references require more than one hearing, notably where it becomes necessary to render a preliminary decision with reasons, or to decide more than one issue.

E-14. During the first eleven years of the system, 3,840 cases were referred to adjudication under sections 91 and 98 of the Act. Of these, 2,083 were referred prior to October 1, 1975, when the 1975 amendments came into force. The total does not include 18 applications under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure for enlargement of the time prescribed for presenting a grievance or referring it to adjudication, in some of which it was necessary to hold hearings and render decisions with reasons. Detailed figures for the past eleven years appear in the Appendix to this report, Table 11.

E-15. The number of references received in the year under review, the eleventh year of the system, averaging 59 per month, continued to place a heavy burden on adjudicators. From April 1, 1977, to March 31, 1978 references to adjudication totalled 710, including 72 in March.

E-16. From the previous fiscal year, 583 employee grievances and 30 references under section 98 were carried over for a total case-load of 1,323 in the year under review. Of these, 770 were concluded before March 31. Of the 553 references carried over into the next fiscal year, 30 had been heard and decisions were pending; 149 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 239 were being deferred by request of the parties, and the remaining 135 were in process.

E-17. In addition to the Deputy Chairman (Adjudication) known as Chief Adjudicator before the Act was amended in 1975, 18 part-time adjudicators held office during all or part of the year under review. Hearings were held in various parts of Canada on 161 days and resulted in written decisions with reasons in more than 300 cases, some being consolidated or heard on the same day. A total of 770 cases were concluded, of which the Deputy Chairman (Adjudication) dealt with 454, the great majority being administratively processed without a hearing and closed after withdrawals by the grievors or settlements negotiated between the parties. Two other Deputy Chairmen disposed of 107 cases and part-time adjudicators determined the result in 209 cases.

tous les renvois sont retirés ou réglés avant d'être entendus. Beaucoup de ces cas se produisent quand les parties prennent connaissance des décisions finales rendues dans d'autres affaires. Il arrive souvent que deux affaires semblables ou plus soient groupées par la Commission de façon à être entendues simultanément. Par ailleurs, certains renvois exigent plus d'une audition, notamment lorsqu'il doit y avoir une décision préliminaire motivée ou une décision sur plus d'une question.

E-14. Pendant les onze premières années du régime, 3 840 affaires ont été renvoyées à l'arbitrage aux termes des articles 91 et 98 de la Loi. Sur ce nombre, 2 083 ont été renvoyées avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975, date d'entrée en vigueur des modifications de 1975. Le total ne comprend pas 18 demandes présentées en vertu des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. pour obtenir une prolongation du délai de présentation d'un grief ou d'un renvoi à l'arbitrage; certaines de ces demandes ont donné lieu à des auditions et à des décisions motivées. Les chiffres détaillés pour les onze dernières années figurent dans l'appendice du rapport, au tableau 11.

E-15. Les renvois, en moyenne au nombre de 59 par mois, faits au cours de l'année à l'étude, la onzième du régime, ont continué d'imposer aux arbitres une lourde charge de travail. Du 1<sup>er</sup> avril 1977 au 31 mars 1978, il y a eu 710 renvois à l'arbitrage, dont 72 en mars.

E-16. Cinq cent quatre-vingt-trois griefs d'employés et 30 renvois aux termes de l'article 98 de la Loi ont été reportés, pour porter le total d'affaires au cours de l'année à l'étude, à 1 323, dont 770 ont été réglées avant le 31 mars. Sur les 553 renvois reportés à l'année financière suivante, la Commission en avait entendu 30 qu'elle n'avait pas encore tranchés; 149 avaient été assignés à des arbitres ou entendus en partie; 239 ont été ajournés à la demande des parties et l'instruction des 135 autres est en cours.

E-17. Outre le président suppléant (arbitrage des griefs) connu sous le nom d'arbitre en chef avant que la Loi ne soit modifiée en 1975, 18 arbitres à temps partiel ont occupé leur charge au cours d'une partie ou de la totalité de l'année à l'étude. Il y a eu 161 jours d'audition dans diverses régions du Canada et des décisions motivées ont été rédigées dans plus de 300 cas dont certains avaient été réunis ou entendus le même jour. Sur un total de 770 affaires tranchées, 454 l'ont été par le président suppléant (arbitrage des griefs), la plupart ayant été traitées administrativement, sans audition, et classées après les retraits des employés s'estimant lésés ou des ententes négociées entre les parties. Deux autres présidents suppléants ont réglé 107 affaires et des arbitres à temps partiel ont décidé de 209 affaires.



E-18. Ottawa is a convenient location for many adjudication hearings. It is often apparent, however, that the number of local witnesses or other considerations make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preferences of the parties are always taken into consideration. The majority of grievors are employed at some distance from the National Capital Region and it is deemed important that the adjudication of their grievances should not seem unduly remote from the work-place. Throughout the period since 1967, one or more hearings have been held at the locations set out below:

*Newfoundland:* Grand Falls, St. John's.

*Nova Scotia:* Halifax, Sydney, Yarmouth.

*New Brunswick:* Fredericton, Moncton, Saint John.

*Prince Edward*

*Island:* Charlottetown.

*Quebec:* Chicoutimi, Drummondville, La Tuque, Lévis, Montréal, Québec, Rouyn, St-Jérôme, Sept-Îles, Sherbrooke, Thetford Mines, Trois-Rivières, C.F.B. Valcartier, Val-d'Or, Valleyfield.

*Ontario:* Belleville, Brockville, Burlington, Cornwall, Dryden, Fort Erie, Guelph, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Mississauga, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Parry Sound, Pembroke, C.F.B. Petawawa, Peterborough, Sault Ste. Marie, Scarborough, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Waterloo, Windsor.

*Manitoba:* The Pas, Winnipeg.

*Saskatchewan:* Prince Albert, Regina, Saskatoon, Yorkton.

*Alberta:* Calgary, C.F.B. Cold Lake, Edmonton, Lethbridge, C.F.B. Suffield, C.F.B. Wainwright.

*British*

*Columbia:* Chilliwack, Kamloops, Kelowna, New Westminster, Penticton, Port Alberni, Prince Rupert, Vancouver, Victoria.

*Northwest*

*Territories:* Fort Smith, Yellowknife.

*Yukon*

*Territory:* Whitehorse.

E-18. La ville d'Ottawa convient bien à l'audition de nombreuses affaires d'arbitrage. Toutefois, il semble souvent que le nombre de témoins sur place et d'autres considérations rendent nécessaire ou souhaitable la tenue des auditions dans le lieu d'origine du grief ou tout près. Les préférences des parties sont toujours prises en considération. La majorité des employés s'estimant lésés travaillent à quelque distance de la région de la capitale nationale et il est jugé important que l'arbitrage des griefs ne se fasse pas dans un endroit qui semble trop éloigné du lieu de travail. Depuis 1967, au moins une audition a eu lieu dans chacune des villes énumérées ci-dessous:

*Terre-Neuve:* Grand Falls, Saint-Jean.

*Nouvelle-Écosse:* Halifax, Sydney, Yarmouth.

*Nouveau-Brunswick:* Fredericton, Moncton, Saint-Jean.

*Île-du-Prince-Édouard:* Charlottetown.

*Québec:* Chicoutimi, Drummondville, La Tuque, Lévis, Montréal, Québec, Rouyn, Saint-Jérôme, Sept-Îles, Sherbrooke, Thetford Mines, Trois-Rivières, B.F.C. de Valcartier, Val d'Or, Valleyfield.

*Ontario:* Belleville, Brockville, Burlington, Cornwall, Dryden, Fort Erie, Guelph, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Mississauga, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Parry Sound, Pembroke, B.F.C. de Petawawa, Peterborough, Sault Sainte-Marie, Scarborough, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Waterloo, Windsor.

*Manitoba:* Le Pas, Winnipeg.

*Saskatchewan:* Prince-Albert, Regina, Saskatoon, Yorkton.

*Alberta:* Calgary, B.F.C. de Cold Lake, Edmonton, Lethbridge, B.F.C. de Suffield, B.F.C. de Wainwright.

*Colombie-*

*Britannique:* Chilliwack, Kamloops, Kelowna, New Westminster, Penticton, Port Alberni, Prince-Rupert, Vancouver, Victoria.

*Territoires du*

*Nord-Ouest:* Fort Smith, Yellowknife.

*Territoire du Yukon:* Whitehorse.



## **F. ARBITRATION PROCEEDINGS**

F-1. There were 24 requests for arbitration affecting 27 bargaining units received during the year and eight requests affecting eight bargaining units carried into the year from the previous year.

F-2. Arbitral awards were issued with respect to the eight requests carried over from the previous year. One of these awards was referred back to the Board under section 75 of the Act and a decision was subsequently issued by the Board.

F-3. Of the 24 requests for arbitration received during the year under review, 19 were disposed of by way of an arbitral award. One request was withdrawn and two others were settled before the hearing took place. Two arbitral awards were referred back to the Board, one under section 75 and one under section 76 of the Act, and decisions were subsequently issued by the Board in both cases. Two requests were carried into the next fiscal year.

## **F. AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS**

F-1. Vingt-quatre demandes d'arbitrage de différends visant 27 unités de négociation ont été reçues au cours de l'année et huit demandes touchant huit unités de négociation ont été reportées de l'année précédente.

F-2. Des décisions arbitrales ont été rendues à l'égard des huit demandes reportées de l'année précédente. L'une d'entre elles a été renvoyée à la Commission aux termes de l'article 75 de la Loi et celle-ci a par la suite rendu une décision à son égard.

F-3. Sur les 24 demandes d'arbitrage de différends reçues au cours de l'année à l'étude, 19 ont fait l'objet de décisions arbitrales. Une demande a été retirée et deux autres ont été réglées avant l'audition. Deux décisions arbitrales ont été renvoyées à la Commission, l'une aux termes de l'article 75 et l'autre aux termes de l'article 76 de la Loi, et la Commission a par la suite rendu des décisions à l'égard de ces deux affaires. Deux demandes ont été reportées à l'année financière suivante.



## G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

### OFFICE OF MEDIATION SERVICES

G-1. During the fiscal year under review one major change occurred in the staffing of the Office when the Director of Mediation Services, Marcel Garneau, retired at the end of the calendar year. Mr. Garneau was the first Director of Mediation Services and was responsible for the establishment of the Office in its present form. Prior to his appointment as Director, Mr. Garneau was Secretary to the Board and in that capacity had acted as a mediator himself and coordinated the mediation and conciliation services provided under the Act.

G-2. During his tenure as Secretary to the Board and also as Director of Mediation Services, Marcel Garneau established a very good relationship with all the parties to collective bargaining in the Public Service. His successor as Director, Ken Strike, who was appointed on March 13th, 1978, received the immediate benefit of two years' experience as a Principal Mediation Officer with the Office of Mediation Services reporting directly to Mr. Garneau and will continue to reap the benefit of the groundwork laid by him.

G-3. During the year assistance was provided to the parties by way of the appointment of a conciliator or mediator on 23 occasions. On 17 of these occasions the appointment was from the staff of the Office of Mediation Services, while in the remaining six occasions outside persons were appointed.

G-4. Table 12 in the Appendix summarizes the major activities during the year and also the disposition of requests for mediation and conciliation services.

### CONCILIATION BOARD

G-5. The number of requests for the establishment of a conciliation board doubled in 1977/78 over 1976/77 to a total of eleven, but at year end only three reports were pending, namely, those in respect of the nursing group, the postal operations group (postal clerks) and the education group. Board hearings had not commenced for

## G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

### BUREAU DES SERVICES DE MÉDIATION

G-1. L'année financière à l'étude a vu un changement important dans le personnel du Bureau des services de médiation, lorsque son directeur, M. Marcel Garneau, a pris sa retraite à la fin de l'année civile. M. Garneau a été le premier directeur des Services de médiation et a été responsable de l'établissement du Bureau dans sa forme actuelle. Avant sa nomination à la Direction, M. Garneau était secrétaire de la Commission et, en cette qualité, a agi à titre de médiateur et a coordonné les services de médiation et de conciliation prévus par la Loi.

G-2. Au cours de son mandat de secrétaire de la Commission et de directeur des Services de médiation, M. Marcel Garneau a établi d'excellentes relations avec toutes les parties aux négociations collectives dans la fonction publique. Son successeur à la Direction, M. Ken Strike, nommé le 13 mars 1978, a bénéficié immédiatement d'une expérience de deux ans en qualité d'agent de médiation principal auprès du Bureau des services de médiation, sous l'autorité directe de M. Garneau, et il continuera de profiter du travail de base accompli par ce dernier.

G-3. Au cours de l'année, la Commission a fourni son aide aux parties en nommant un conciliateur ou un médiateur dans 23 cas. Pour 17 de ces cas, la nomination s'est faite au sein du personnel du Bureau des services de médiation, et pour les six autres cas, la Commission a eu recours à des personnes de l'extérieur.

G-4. Le tableau 12 (voir l'appendice) montre le travail accompli par le Bureau au cours de l'année et ce qu'il est advenu des demandes de service de conciliation et de médiation.

### BUREAU DE CONCILIATION

G-5. Le nombre de demandes d'établissement d'un bureau de conciliation a doublé au cours de l'année 1977-1978, ayant été porté à onze; cependant, à la fin de l'année, seuls trois rapports étaient en cours, l'un touchant le groupe des sciences infirmières, le deuxième le groupe des opérations postales (commis des postes) et le dernier le



any of these groups at the end of March but all were scheduled for April 1978.

G-6. The one case carried over from 1976/77 related to the air traffic control group. The conciliation board sat in May and July 1977 and issued its report at the end of July.

G-7. Three requests for the establishment of a conciliation board were subsequently withdrawn. In the case of the postal operations group (letter carriers) the conciliation board proceedings were terminated and a mediation panel established, comprising the same nominees. In the case of the social work group, a mediator was appointed instead and, in the third case, the revenue postal operations group reached agreement voluntarily prior to an appointment being made.

G-8. There was some strike activity taken by two groups following the release of their respective conciliation board reports. The meteorology group, represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, staged rotating strikes in December 1977 and the general labour and trades group, represented by the Public Service Alliance of Canada, staged local strikes. The meteorology group signed a collective agreement in February 1978 and the general labour and trades group reached agreement at year end following further negotiations with the assistance of a mediator.

## CONCILIATORS

G-9. Of the seven appointments made, one conciliation resulted in a total settlement, four disputes were subsequently referred to conciliation boards and two cases were still proceeding at year end. Of the four disputes referred to conciliation boards, in one case no immediate agreement was reached (general labour and trades), one agreement was reached (ships officers) and in the other two the proceedings had not been completed at year end (nursing and education).

## MEDIATORS

G-10. Of the 16 appointments of mediators, 14 were staff appointments, one was an outside neutral and one was the mediation panel for the postal operations group

groupe de l'enseignement. Aucun de ces groupes n'avait fait l'objet d'auditions devant la Commission à la fin de mars, mais de telles auditions étaient prévues pour le mois d'avril 1978.

G-6. La seule affaire reportée de l'année financière 1976-1977 concernait le groupe de contrôle de la circulation aérienne. Le bureau de conciliation a siégé en mai et en juillet 1977 et a publié son rapport à la fin du mois de juillet.

G-7. Trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été subséquemment retirées. Dans le cas du groupe de la manutention du courrier (facteurs), les travaux du bureau de conciliation se sont terminés et un comité de médiation comprenant les mêmes personnes a été établi. Dans le cas du groupe des travailleurs sociaux, on a nommé un médiateur et, dans le troisième cas, le groupe des bureaux de poste à commission a accepté de conclure un accord avant qu'une nomination soit faite.

G-8. Deux groupes ont participé à des grèves à la suite de la communication des rapports respectifs des bureaux de conciliation. Le groupe de la météorologie, représenté par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, a tenu des grèves tournantes au mois de décembre 1977 et le groupe des manœuvres et hommes de métier, représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a organisé des grèves locales. Le groupe de la météorologie a signé une convention collective en février 1978 et le groupe des manœuvres et hommes de métier en est venu à une entente à la fin de l'année, à la suite de nouvelles négociations avec l'aide d'un médiateur.

## CONCILIATEURS

G-9. Les sept nominations de conciliateurs ont donné les résultats suivants: un différend a été entièrement réglé, quatre ont été subséquemment renvoyés aux bureaux de conciliation et deux autres étaient encore à l'étude à la fin de l'année. Des quatre différends renvoyés aux bureaux de conciliation, un n'a pas été réglé immédiatement (manœuvres et hommes de métier), un autre a été réglé (officiers de navires) et les deux autres n'étaient pas encore tranchés à la fin de l'année (sciences infirmières et enseignement).

## MÉDIATEURS

G-10. Sur les 16 nominations de médiateur, 14 ont été faites au sein du personnel, l'une à l'extérieur et l'autre pour le groupe de la manutention du courrier (facteurs).

(letter carriers). Four disputes dealt with the designation of employees under section 79 of the Public Service Staff Relations Act (safety and security). In eight cases, agreement was reached on all items referred to the mediator, while in seven cases such full agreement was not achieved. In one case, agreement was reached by the parties following mediation but prior to the establishment of an arbitration board.

G-11. Staff mediators assisted in the resolution of two complaints. In each case the complaint was subsequently withdrawn.

## EXAMINATIONS

G-12. During the year, 17 examinations of persons proposed as managerial or confidential designations were completed. In addition, 147 proposals were settled by the parties prior to the formal examination procedures. Of these, 77 were settled by further negotiations and mediation assistance given by the examiners prior to their formal appointment; 18 proposals were withdrawn by the employer concerned and 52 objections to designations were withdrawn by the bargaining agent concerned, after the appointment of an examiner.

Quatre différends portaient sur la désignation des employés aux termes de l'article 79 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (sûreté et sécurité). Dans huit cas, tous les points renvoyés au médiateur ont donné lieu à un accord unanime, alors que dans sept cas ce n'est pas ce qui s'est produit. Dans un cas, les parties sont tombées d'accord à la suite de la médiation mais avant l'établissement d'une Commission d'arbitrage.

G-11. Les médiateurs, faisant partie du personnel de la Commission, ont collaboré au règlement de deux plaintes qui furent retirées subséquemment.

## EXAMENS

G-12. Au cours de l'année, les examinateurs de la Commission ont effectué 17 enquêtes sur la situation de personnes dont on proposait la désignation à titre de personnes préposées à la gestion et à des fonctions confidentielles. De plus, les parties se sont entendues sur 147 propositions sans examen officiel. Sur ces dernières, 77 ont été réglées par de nouvelles négociations et à l'aide de la médiation que les examinateurs ont offerts avant d'être nommés médiateurs officiellement; l'employeur en cause a retiré 18 propositions et l'agent négociateur concerné, 52 objections aux désignations, après la nomination d'un examinateur.



## H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

### PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

H-1. The employer proposed that an employee be excluded from the bargaining unit under paragraph (c) or, in the alternative, paragraph (g) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. The representative of the employer submitted that, as the employer was a separate employer under the Act, any proposed exclusion should be treated in a manner which reflects this separate employer status. In rejecting this submission, the Board stated that it was satisfied that the Act provides no grounds for treating any employer differently for purposes of designating employees under section 2. It may be conceded that the separate employer has authority and responsibilities which differ from those of an individual department in the Public Service but whether or not an employee should be designated under paragraph (c) or (g) must be determined by the same standards as are applicable to employees employed elsewhere in the Public Service of Canada. After examining his duties and responsibilities, the Board concluded that the employee did not fall within the purview either of paragraph (c) or (g) (*Clyde Case*, Board file 172-9-255).

H-2. The employer proposed that an employee be excluded from the bargaining unit under paragraph (e) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act on the basis that he is a person required by reason of his duties and responsibilities to deal formally on behalf of the employer with grievances presented in accordance with the grievance procedure established under the Act. The bargaining agent submitted that the Board should refuse to designate the employee in question on the ground that the parties had negotiated a grievance procedure in their collective agreement and the proposed exclusion, if implemented, would constitute a violation of the employer's obligation as set out in that grievance procedure. In rejecting this submission, the Board expressed the opinion that the bargaining agent was attempting to clothe the Board in the proceeding with authority that is not intended by the legislation. The Board was being asked to make a finding

## H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

H-1. L'employeur a proposé l'exclusion d'un employé de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa c) ou de l'alinéa g) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la Loi. Le représentant de l'employeur a soutenu que, puisque celui-ci était un employeur distinct en vertu de la Loi, toute exclusion proposée devrait être traitée de façon à tenir compte de ce fait. En rejetant cette thèse, la Commission s'est déclarée convaincue que la Loi ne prévoit aucun motif pour traiter un employeur différemment lorsqu'il s'agit de désigner des employés en vertu de l'article 2. On peut concéder que l'employeur distinct a des pouvoirs et des responsabilités qui diffèrent de ceux de tout organisme de la fonction publique; toutefois, la question de savoir si un employé doit être désigné ou non en vertu de l'alinéa c) ou g) doit être établie selon les normes qui s'appliquent à tous les autres employés de la fonction publique du Canada. Après avoir étudié les fonctions et les responsabilités de l'employé, la Commission a conclu que celui-ci n'était pas visé par les dispositions de l'alinéa c) ou g) (*affaire Clyde*, dossier de la Commission 172-9-255).

H-2. L'employeur a proposé l'exclusion d'un employé de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa e) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la Loi en s'appuyant sur le fait que, en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, cet employé doit traiter officiellement, au nom de l'employeur, les griefs présentés conformément à la procédure établie par la Loi. L'agent négociateur a allégué que la Commission devrait refuser de désigner l'employé en cause parce que les parties avaient négocié la procédure applicable aux griefs décrite dans leur convention collective et que l'exclusion proposée, une fois exécutée, constituerait une violation de l'obligation de l'employeur énoncée dans la procédure applicable aux griefs. En rejetant cet argument, la Commission a soutenu que l'agent négociateur cherchait à revêtir la Commission d'un pouvoir qui n'est pas prévu par la Loi. On a demandé à la Commission de conclure



that an obligation on the employer arising out of the collective agreement would not be met if the employee were to be excluded under paragraph (e). However, the legislative authority to determine whether an alleged obligation exists is found in section 98 of the Act. The only question to be determined in this proceeding is whether the proposed designation of the employee meets the criteria established in previous decisions of the Board necessary to support his exclusion under paragraph (e). The Board concluded that it did and excluded him from the bargaining unit with the proviso that, if the bargaining agent remained of the opinion that in proposing the employee for exclusion from the bargaining unit the employer had acted contrary to the grievance procedure provisions of the collective agreement, it might still seek relief by way of a reference to the Board pursuant to section 98 of the Act (*Hughes Case*, Board file 173-2-258).

H-3. The employer proposed the exclusion from the bargaining unit of certain employees under paragraph (e) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. Relying on section 51 of the Act, the bargaining agent argued that the proposed designations were untimely. Section 51 extends the terms and conditions of employment embodied in an expired collective agreement until, among other things, "a conciliation board has been established in accordance with this Act and seven days have elapsed from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board". Since a conciliation board had been established but had not yet issued its report, the bargaining agent submitted that section 51 precluded their being excluded from the bargaining unit at that time as that would constitute an alteration in their terms and conditions of employment. In rejecting this argument, the Board commented that there is nothing in the Public Service Staff Relations Act that lends itself to the interpretation that, by virtue of his being an employee in a particular bargaining unit, a person employed in the Public Service is frozen in his status as long as a collective agreement is in force with respect to that bargaining unit. A person may cease to be a member of a particular bargaining unit or of any bargaining unit for a number of reasons, such as promotion, transfer, resignation, discharge or designation as a managerial or confidential exclusion either by agreement or upon determination by the Board. The fact that a particular person ceases to be a member of a bargaining unit is of no consequence for the terms and conditions of employment of the employees remaining in that bargaining unit. If the Board determines that a particular person is employed in a managerial or confidential capacity, as defined in section 2 of the Act, that person is excluded

que l'obligation de l'employeur découlant de la convention collective ne serait pas respectée si l'employé était exclu en vertu de l'alinéa e). Toutefois, l'article « de la Loi précise quel est le pouvoir législatif qui doit décider si l'obligation alléguée existe. En fait, il s'agit de décider dans cette affaire si la désignation proposée de l'employé répond aux critères établis dans des décisions antérieures de la Commission, pour accorder une exclusion en vertu de l'alinéa e). La Commission a conclu que la désignation de l'employé répondait en effet à ses critères et a exclu ce dernier de l'unité de négociation; cependant, si l'agent négociateur continuait de soutenir qu'en proposant l'exclusion de l'employé de l'unité de négociation, l'employeur avait agi contrairement aux dispositions de la procédure applicable aux griefs décrite dans la convention collective, il pourrait chercher un redressement en renvoyant l'affaire à la Commission conformément à l'article 98 de la Loi (*affaire Hughes*, dossier de la Commission 173-2-258).

H-3. L'employeur a proposé l'exclusion de certains employés de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa e) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la Loi. S'appuyant sur l'article 51 de la Loi l'agent négociateur a avancé que les désignations proposées n'avaient pas été transmises à temps. L'article 51 maintient en vigueur les conditions d'emploi énoncées dans une convention collective expirée, «jusqu'à ce qu'un bureau de conciliation ait été établi en conformité de la présente loi et que sept jours se soient écoulés depuis la réception, par le président, du rapport du bureau de conciliation». Puisqu'un bureau de conciliation avait été établi mais n'avait pas encore publié son rapport, l'agent négociateur a allégué que l'article 51 ne permettait pas alors leur exclusion de l'unité de négociation car cela aurait constitué une modification des conditions d'emploi. En rejetant cet argument, la Commission a fait observer que rien dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne justifie l'interprétation que, du fait qu'elle est un employé faisant partie d'une unité de négociation particulière, une personne embauchée dans la fonction publique est immobilisée dans cette situation pour la durée d'application de la convention collective en ce qui concerne cette unité de négociation. Une personne peut cesser d'être membre d'une unité de négociation particulière ou de toute unité, pour divers motifs, tels qu'une promotion, une mutation, une démission, un congédiement ou une désignation d'exclusion en raison de fonctions de gestion ou confidentielles, par suite d'entente ou par décision de la Commission. Le fait qu'une certaine personne cesse d'être membre d'une unité de négociation n'a aucune portée sur les conditions d'emploi des employés qui restent membres de l'unité de



from any bargaining unit and, by inference, does not come under the terms and conditions of employment embodied in any collective agreement. In short, he ceases to be an "employee" under the Act. The Board determined that the proposed exclusions met the requirements for designation under paragraph (e) and proceeded to designate them as being persons employed in a managerial or confidential capacity (*Ouellet et al Case*, Board file 174-2-252).

H-4. The employer proposed the exclusion of an employee from the bargaining unit under paragraph (f) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. The representative of the bargaining agent conceded that the duties performed by the employee while in Canada warranted his exclusion from the bargaining unit under paragraph (f) but alleged that he should be retained in the bargaining unit while working abroad. The Board concluded that, although there were certain of his duties that he would be unable to perform while abroad, the duties which the employee was required to perform in foreign countries fell within the ambit of the duties and responsibilities of his position generally. Many persons who have been excluded from a bargaining unit as having duties of a managerial or confidential nature may nonetheless be engaged for substantial periods of time in performing duties which do not merit their exclusion but which are part of their job description. The Board was of the opinion that these people are and logically must be excluded from the bargaining unit at all times and not just when they are engaged in performing the duties which merited their exclusion. Accordingly, the employee is designated under paragraph (f) not only when he is in Ottawa but also when the duties of his position require him to spend time in foreign countries as well (*Doctoroff Case*, Board file 172-2-239).

H-5. The employer proposed that an employee be excluded from the bargaining unit under paragraph (g) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act on the basis that he is a person who is not otherwise described in paragraphs (c) to (f) but who, in the opinion of the Board, should not be included in the bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer. In rejecting the proposal, the Board concluded that the employee's duties were primarily technical in nature and his role in relation to his superiors was that of a technical adviser. Although his advice in the areas of his particular

négociation. Si la Commission décide qu'une personne en particulier est employée à titre de préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles, conformément à la définition de l'article 2 de la Loi, cette personne est exclue d'une unité de négociation et, en conséquence, n'est pas visée par les conditions d'emploi prévues dans la négociation collective. En bref, elle cesse d'être un «employé» en vertu de la Loi. La Commission a décidé que les exclusions proposées répondaient aux exigences de désignation prévues à l'alinéa 2) et a désigné les personnes en question à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. (*affaire Ouellet et autres personnes*, dossier de la Commission 174-2-252).

H-4. L'employeur a proposé l'exclusion d'un employé en vertu de l'alinéa f) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la Loi. Le représentant de l'agent négociateur a reconnu que les fonctions remplies par l'employé lorsqu'il est au Canada justifiaient son exclusion de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa f), mais a allégué qu'il devrait rester membre de l'unité de négociation lorsqu'il travaille à l'étranger. La Commission a conclu, que, même si l'employé ne pouvait remplir certaines fonctions lorsqu'il est à l'étranger, il n'en demeure pas moins, règle générale, que celles qu'il devait exercer alors entraient dans le cadre des fonctions et responsabilités de son poste. De nombreuses personnes, exclues de l'unité de négociation parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, peuvent néanmoins, pour des périodes assez longues, remplir des fonctions qui ne justifient pas leur exclusion même si elles sont comprises dans la description de leur poste. La Commission estimait que ces personnes sont et doivent logiquement toujours être exclues de l'unité de négociation et non seulement lorsqu'elles exercent les fonctions qui justifient leur exclusion. Par conséquent, l'employé est désigné en vertu de l'alinéa f) aussi bien quand il est à Ottawa que lorsqu'il est appelé à exercer ses fonctions dans des pays étrangers (*affaire Doctoroff*, dossier de la Commission 172-2-239).

H-5. L'employeur a proposé l'exclusion d'un employé en vertu de l'alinéa g) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» que donne l'article 2 de la Loi parce que cette personne n'est pas visée aux alinéas c) à f) mais celle-ci, de l'avis de la Commission, ne devrait pas être incluse dans une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur. En rejetant la proposition, la Commission a conclu que les fonctions de l'employé étaient essentiellement de nature professionnelle et qu'il exerçait envers ses supérieurs un rôle de conseiller technique. Même si ses avis dans son domaine de

expertise was generally accepted, he did not have the kind of decision-making authority with respect to policy matters that would bring him within the ambit of “the management team” (*Carlyle Case*, Board file 174-2-250).

## UNFAIR PRACTICES

H-6. A complainant brought a complaint under paragraph 20(1)(a) of the Act that the employer had failed to observe the prohibitions contained in sections 8 and 9 of the Act. He complained that a person, whom he named, employed in a managerial or confidential capacity and acting on behalf of the employer had interfered with the representation of a member of the bargaining agent and had attempted to compel the complainant to refrain from exercising his rights as a shop steward under section 6 of the Act. He requested that the Board direct the employer to withdraw the letter of discipline issued against him and expunge all records of the incident from his file. The complainant had filed a grievance on the matter and it had been rejected by the employer at all levels. The Board stated that both the grievance and the complaint sought the same remedy: the withdrawal of the letter of discipline from the complainant's personal file. The complainant in fact was asking the Board to overrule the employer's reply at the final step of the grievance procedure which, in this case—since it was not adjudicable—, was final and binding. Subsection 90(1) of the Act provides for the presenting of a grievance regarding certain matters “in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament”. The Board stated that this was intended to include procedures under the Public Service Staff Relations Act; otherwise the words used would have been “in or under any other Act of Parliament”. The Board's view was that a complaint under section 20 of the Act is the administrative procedure for redress in case of failure to observe any prohibition contained in sections 8, 9 or 10. Consequently, should an employee feel he has a cause for redress due to a violation of sections 8 or 9 of the Act, he must proceed by way of a complaint under section 20. Moreover, subsection 95(3) of the Act makes it clear that the decision at the final step of the grievance procedure on a grievance which is not open to adjudication is “final and binding for all purposes of this Act and no further action under this Act may be taken thereon”. A complaint under section 20, being an “action under this Act”, falls within the ambit of this prohibition. The Board pointed out, however, that as each case turns on its own facts there may be cases where a grievance by an employee will not be a bar to his presenting a complaint under section 20. The instant case was not such a case, and the Board had no

compétence étaient généralement acceptés, il n'avait pas le pouvoir de prendre des décisions en matière de politiques, ce qui l'excluait de «l'équipe de direction» (affaire *Carlyle*, dossier de la Commission 174-2-250).

## PRATIQUES DÉLOYALES

H-6. Un plaignant a déposé une plainte en vertu de l'alinéa 20(1)a) de la Loi selon laquelle l'employeur n'avait pas observé les interdictions contenues aux articles 8 et 9 de la Loi. Une personne qu'il a nommée, qui était préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et qui agissait au nom de l'employeur, avait fait obstacle à la représentation d'un membre de l'unité de négociation et avait tenté de l'empêcher d'exercer ses droits à titre de délégué syndical en vertu de l'article 6 de la Loi. Il a demandé à la Commission d'ordonner que l'employeur retire la lettre disciplinaire écrite contre lui et retranche de son dossier toute mention de l'incident. Le plaignant avait déposé un grief à ce sujet, que l'employeur a rejeté à tous les niveaux. La Commission a déclaré que le grief et la plainte demandaient le même correctif, soit le retrait de la lettre disciplinaire du dossier personnel du plaignant. Celui-ci, en fait, demandait à la Commission de rejeter la décision de l'employeur au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, qui, en l'occurrence — puisque la question n'était pas arbitrable — était définitive et exécutoire. Le paragraphe 90(1) de la Loi prévoit la présentation d'un grief concernant certaines questions, «relativement à laquelle ou auquel aucune procédure administrative de réparation n'est prévue en vertu d'une loi du Parlement» et dont l'objet, selon la Commission, consistait à inclure les procédures en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique; autrement, on aurait utilisé les mots «en vertu d'une loi ou de toute autre loi du Parlement». De l'avis de la Commission, une plainte aux termes de l'article 20 de la Loi représente la procédure administrative de redressement en cas de non-observation des interdictions contenues dans les articles 8, 9 ou 10. Par conséquent, si un employé estime avoir droit à une réparation pour violation des articles 8 ou 9 de la Loi, il doit procéder par voie de plainte en vertu de l'article 20. En outre, le paragraphe 95(3) de la Loi indique clairement que la décision au dernier palier de la procédure applicable à un grief qui n'est pas arbitrable est «définitive et obligatoire à toutes fins de la présente loi et le grief ne peut faire l'objet d'aucune autre mesure en vertu de la présente Loi». Une plainte en vertu de l'article 20, étant «une initiative prévue par la présente loi», tombe sous le coup de cette interdiction. La Commission a signalé, toutefois qu'il peut se trouver des cas, compte tenu des faits, où le grief d'un employé n'interdira pas à

jurisdiction to entertain the complaint (*Steer Case*, Board file 161-2-148).

H-7. On an objection by counsel for the employer that the Treasury Board is not a "person" within the meaning and for the purposes of sections 8 and 9 of the Act and may not be named as a respondent in a complaint made pursuant to paragraph 20(1)(a) of the Act, the Board stated that there was no necessity to deal with the matter since counsel for the employer did not pursue the question at the hearing. The reason given by counsel was that, although the stated respondent was the Treasury Board, an individual was named in the body of the complaint at whom the complaint was obviously aimed. The Board merely stated its opinion that it would be difficult to dismiss a complaint on this ground alone, particularly where a person acting for the employer is identified as the individual whose actions or words constitute an alleged violation of the Act (*ibid*).

H-8. In another complaint under section 20 of the Act that a person acting on behalf of the employer had sought by intimidation to compel an employee to refrain from exercising his rights under the Act, contrary to paragraph 8(2)(c) of the Act, counsel for the employer objected that, since the complainant had submitted a grievance which allegedly had dealt with the same issue as that which was the basis of the complaint, the decision on the grievance at the final level, pursuant to paragraph 95(3)(b) of the Act, was final and binding and no further action could be taken under the Act. Having dismissed the complaint on the merits, the Board found it unnecessary to make a determination on the objection. However, it was the Board's view that an employee cannot be estopped from filing a complaint before the Board where the alleged act or acts could constitute a contravention of section 8 of the Act. An employee may seek a specified form of relief from an action taken by the employer, or his agent, by filing a grievance, but that does not prevent an employee from alleging a violation of section 8 and from seeking, by Board order, a cessation of such violation. However, where the relief sought in a complaint goes beyond the cessation of the alleged violation of section 8 by the employer, such relief cannot be granted by the Board if the same relief had been previously sought and denied to a complainant in a grievance that had been processed by him in accordance with section 90 and, where applicable, section 91 of the Act (*Peter v. Lefebvre et al.*, Board file 161-2-151).

celui-ci de présenter une plainte en vertu de l'article 20. L'affaire en cause n'étant pas assimilable à un tel cas, la Commission n'avait aucune compétence pour recevoir la plainte (affaire *Steer*, dossier de la Commission 161-2-148).

H-7. Sur une objection présentée par l'avocat de l'employeur, selon laquelle le Conseil du Trésor n'est pas une «personne» au sens et aux fins des articles 8 et 9 de la Loi et ne peut être nommé défendeur dans une plainte déposée en vertu de l'alinéa 20(1)a) de la Loi, la Commission a déclaré qu'il n'était pas nécessaire de traiter la question puisque cet avocat n'avait pas donné suite à la question à l'audition de l'affaire. Celui-ci a invoqué le motif que, bien que le Conseil du Trésor ait été le défendeur déclaré, la personne nommée dans la plainte le représentait manifestement. La Commission a simplement émis l'opinion qu'il était difficile de rejeter une plainte pour ce seul motif, notamment lorsqu'une personne agissant au nom de l'employeur est identifiée comme étant la personne dont les actes ou les paroles constituent une prétendue violation de la Loi (*ibid*).

H-8. Selon une autre plainte présentée en vertu de l'article 20 de la Loi, une personne agissant au nom de l'employeur avait cherché par intimidation à empêcher un employé d'exercer ses droits, contrairement à l'alinéa 8(2)c) de la Loi. L'avocat de l'employeur a soutenu que, puisque le plaignant a présenté un grief qui traiterait de la même question que celle qui a fait l'objet de la plainte, la décision sur le grief au dernier palier, selon l'alinéa 95(3)b) de la Loi, était définitive et obligatoire et aucune autre mesure ne pouvait être prise en vertu de la loi. Ayant rejeté la plainte sur le fond, la Commission a constaté qu'il n'était pas nécessaire de rendre une décision sur l'objection formulée. Toutefois, la Commission est d'avis qu'on ne peut interdire à un employé de déposer une plainte devant la Commission lorsque les actes prétendument faits pourraient constituer une infraction à l'article 8 de la Loi. Un employé peut chercher une forme précise de redressement pour une action faite par l'employeur, ou son agent, en déposant un grief, mais cela n'empêche pas un employé d'alléguer une violation de l'article 8 et de chercher, au moyen d'une ordonnance de la Commission, à faire cesser cette violation. Toutefois, lorsque le redressement sollicité dans une plainte va au-delà de la cessation de la prétendue violation de l'article 8 par l'employeur, la Commission ne peut accorder ce redressement s'il avait été antérieurement sollicité et refusé au plaignant dans un grief qu'elle avait instruit conformément à l'article 90 et, là où la chose s'applique, l'article 91 de la Loi (affaire *Peter c. Lefebvre et autres*, dossier de la Commission 161-2-151).



H-9. During a hearing on a complaint under section 20 of the Act alleging a violation of section 8, it was agreed by counsel for both parties that the Board has no jurisdiction to make a determination on such a complaint where the Treasury Board is named as respondent since the Treasury Board is not a person. In bringing the complaint, therefore, the bargaining agent had named as respondent "Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board", on the ground that "Her Majesty" is a person within the meaning of section 8 of the Act. The Board said that, while there is no question that Her Majesty is a person, there is a distinction to be drawn between Her Majesty in her "natural capacity" and her "regal capacity or body politic". No proceeding, civil or criminal, is maintainable against the sovereign in person. This principle, applicable to the Courts, applies as well to a tribunal such as the Board. The Board was of the opinion that Her Majesty is not a person within the meaning of section 8 of the Act since, as the employer under the Act, she is clearly acting in her "regal capacity". In any event, a civil proceeding, such as a complaint under section 20 of the Act, could not be brought against her in her "natural capacity". The Board, therefore, had no jurisdiction to inquire into and make a determination on the complaint. The Board went on to say also that, as a practical matter, unless specific allegations were made against identified persons the employer would not be in a position to prepare a defence, and without evidence in support of or in defence against the allegations, the Board would not be in a position to make a determination on the validity of the complaint (*Economics, Sociology and Statistics Group Case*, Board file 161-2-168).

H-10. A complainant brought a complaint under section 20 of the Act alleging that persons acting on behalf of the employer had violated section 8 by harassing her in various ways on the job because of her union activities, and by discriminating against her, for the same reason, in duties assigned to her. She had been re-assigned from duties that involved supervision to duties that did not, with the explanation from management that her heavy commitment of time to the union had limited the time that would be available for supervision. The Board took the view that the purpose and application of the prohibitions outlined in section 8 of the Act ought not to be considered independently of the rights of employees referred to in section 6. The words in section 6 are fundamental to the object of the Act. The section provides that every employee may be a member of an employee organization and may participate in the lawful activities thereof. These

H-9. Au cours de l'audition d'une plainte portée en vertu de l'article 20 de la Loi et selon laquelle il y avait eu violation de l'article 8, les avocats des deux parties se sont accordés pour dire que la Commission n'a aucune compétence pour rendre une décision au sujet d'une plainte lorsque le Conseil du Trésor est nommé défendeur puisque le Conseil du Trésor n'est pas une personne. En présentant cette plainte, l'agent de négociation a, par conséquent, nommé défendeur «Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor», en soutenant que «Sa Majesté» est une personne au sens de l'article 8 de la Loi. La Commission a déclaré que, bien qu'on ne mette pas en doute que Sa Majesté est une personne il y a une distinction à faire entre Sa Majesté en tant que «personne physique» et en qualité de «personne royale ou corps politique». Aucune poursuite, au civil ou au criminel, ne peut être intentée contre la souveraine en personne. Ce principe, applicable aux tribunaux judiciaires, s'applique aussi bien au tribunal de la Commission. Cette dernière est d'avis que Sa Majesté n'est pas une personne au sens de l'article 8 de la Loi, puisque, à titre d'employeur aux termes de la Loi, elle agit manifestement en sa qualité de «personne royale». De toute manière, une procédure au civil, comme une plainte en vertu de l'article 20 de la Loi, ne pourrait être intentée contre elle en tant que personne physique». Ainsi, la Commission n'a aucune compétence pour faire une enquête au sujet de la plainte et rendre une décision à cet égard. La Commission a ajouté également, qu'en pratique, à moins que des allégations précises soient faites contre des personnes identifiées, l'employeur ne serait pas en mesure de préparer une défense, et sans preuve à l'appui ou contre les allégations, la Commission ne peut rendre une décision sur la validité de la plainte (*affaire du groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique*, dossier de la Commission 161-2-168).

H-10. Une plaignante a déposé une plainte en vertu de l'article 20 de la Loi, selon laquelle les personnes agissant au nom de l'employeur avaient violé l'article 8 en la harcelant de différentes manières dans son travail, pour ses activités syndicales, et en agissant avec discrimination à son égard, pour le même motif, au sujet des fonctions qui lui étaient attribuées. La direction l'avait réaffectée à des fonctions qui n'exigeaient aucune supervision, en lui expliquant que le temps qu'elle utilisait à des activités syndicales restreignait le temps qu'elle pourrait consacrer à la supervision. La Commission était d'avis que les fins et l'application des interdictions décrites à l'article 8 de la Loi ne devraient pas être jugées indépendamment des droits des employés visés à l'article 6, dont le contenu est le principe fondamental de la Loi. Cet article prévoit que tout employé peut être membre d'une association d'employés et participer à l'activité légitime de cette associa-

are rights to be exercised by any and every employee without any fear or restraint whatsoever from or by any person. The Board found there was some evidence of harassment of the complainant but that it had ceased when she brought it to the attention of a superior officer. With respect to the complaint of discrimination in assigning duties, the Board stated that management does have an obligation to operate efficiently. However, if management had directed its attention to avoiding discrimination against a person exercising lawful rights, its members could have called in the complainant and explained the dilemma, thereby giving her an opportunity to respond and perhaps limit her involvement in union activities during working hours to ensure that her work responsibility would be given the priority acceptable to management. The element of discrimination in management's conduct was probably not wilful or deliberate discrimination but rather concern for the standard of work of the department. However, the Act prohibits discrimination whether it is done knowingly or wilfully or neither. The Board ordered that the respondents observe the prohibition from discriminating against the complainant and that she be offered restoration to a supervisory position at the first opportunity, subject to her preparedness to give a commitment to curtail time spent on union matters during working hours (*Stonehouse Case*, Board file 161-2-137).

H-11. A decision of the Board on a complaint under section 20 of the Act, which dealt with the duty of fair representation, was reversed by the Federal Court of Appeal. The complainant had been employed as a casual for considerably longer than the six months referred to in paragraph (f) of the definition of employee in section 2 of the Act, which would qualify him as an employee for purposes of the Act. He alleged that the bargaining agent for the relevant bargaining unit had refused to support or approve the filing by him of a grievance relating to the interpretation of provisions of the collective agreement covering the bargaining unit, as required by subsection 90(2) of the Act, on the ground that the complainant was not a member of the employee organization, which nevertheless was accepting dues from him. The said employee organization had also refused a request by the complainant to make an application to the Board under section 33 of the Act for determination as to whether or not he was a member of the bargaining unit. The complainant asserted that this refusal constituted unfair discrimination against him which resulted in his being prevented from exercising a right under the Act. The Board stated that there is nothing to prevent the Board from making a determination as to membership of an employee in a bargaining unit as a subsidiary question in a

tion. Ces droits doivent être exercés sans crainte par tout employé et personne ne peut y mettre obstacle. La Commission a constaté qu'il y avait preuve de harcèlement envers la plaignante, harcèlement qui a cependant cessé lorsque cette dernière a porté le fait à l'attention d'un agent supérieur. En ce qui concerne la plainte pour discrimination dans l'attribution des fonctions, la Commission a déclaré que la direction a l'obligation de fonctionner efficacement. Toutefois, si la direction avait cherché à agir sans discrimination envers une personne exerçant ses droits légitimes, elle aurait pu convoquer la plaignante, lui expliquer le dilemme et lui laisser ainsi l'occasion d'en sortir et peut-être de limiter ses activités syndicales au cours des heures de travail en vue d'accorder à celui-ci le degré d'importance souhaité par la direction. L'élément de discrimination dans la conduite de la direction n'était sans doute pas intentionnel ou délibéré, mais découlait plutôt du désir de faire respecter les normes de travail de l'organisme. Toutefois, la Loi interdit la discrimination, qu'elle soit ou non établie sciemment ou intentionnellement. La Commission a ordonné que les défendeurs observent l'interdiction d'agir avec discrimination contre la plaignante et qu'on la rétablisse dans son poste de supervision à la première occasion, sous réserve de son engagement à écourter le temps consacré aux activités syndicales au cours des heures de travail (affaire *Stonehouse*, dossier de la Commission 161-2-137).

H-11. La Cour d'appel fédérale avait infirmé une décision de la Commission sur une plainte en vertu de l'article 20 de la Loi qui traitait de la fonction de représentation loyale. Le plaignant avait été employé à titre occasionnel pour une période beaucoup plus longue que celle de six mois mentionnée à l'alinéa f) de la définition de l'employé que donne l'article 2 de la Loi, ce qui le rendait admissible en tant qu'employé aux fins de la Loi. Il a allégué que l'agent de négociation de l'unité de négociation concernée avait refusé de l'appuyer ou de l'approuver lorsqu'il a présenté un grief au sujet de l'interprétation des dispositions de la convention collective visant l'unité de négociation, comme le requiert le paragraphe 90(2) de la Loi, parce que le plaignant n'était pas membre d'une association d'employés, laquelle recevait néanmoins ses cotisations. Ladite association d'employés avait également refusé une requête du plaignant dans laquelle il demandait à la Commission, en vertu de l'article 33 de la Loi, de décider s'il était membre ou non de l'unité de négociation. Le plaignant a affirmé que ce refus constituait une mesure de discrimination injuste envers lui, qui l'a empêché d'exercer son droit en vertu de la Loi. La Commission a déclaré que rien ne peut l'empêcher de rendre une décision sur l'adhésion d'un employé à une unité de négociation, au titre de question incidente dans



proceeding other than an application under section 33 of the Act, and it held that the complainant was a member of the bargaining unit. The Board also considered that the complaint fell within paragraph 8(2)(b) of the Act. Having thus found that it had jurisdiction to hear the complaint, the Board went on to conclude that the respondent had failed in the obligation to provide fair representation. However, the Federal Court of Appeal set aside this decision. For a summary of the decision of the Court, see paragraph L-16 of this Report (*Montreuil Case*, Board file 161-2-135).

## COMPLAINT OF FAILURE TO IMPLEMENT DECISION OF ADJUDICATOR

H-12. An employee alleged, pursuant to subsection 20(1)(c) of the Act, that the employer, or a person acting on its behalf, had failed to give effect to a decision of an adjudicator with respect to a grievance. On a reference to adjudication, the adjudicator had revoked the complainant's discharge, replacing it with a four-month suspension. The complainant, on his return to duty, was assigned duties and work place different from those of the position he had formerly filled. The employee complained that he should have been reinstated in his former position. In the Board's view, the case turned largely on the meaning of "reinstatement" as it appeared in the adjudicator's decision, that is, without any qualifying words. The question as to whether an adjudicator has the power to order reinstatement of a discharged employee in a specific position could arise before the Board only if the adjudicator had, in fact, specified the position in which the aggrieved employee was to be reinstated. On the face of it the adjudicator made no such specification. A review of various prior decisions of adjudicators showed a general tendency to specify one way or the other whether the employee was to be reinstated in the same position or not. In the absence of a specific direction by the adjudicator it was not unreasonable to conclude that the employer enjoyed some discretion in determining the duties of the aggrieved employee on the resumption of his employment. There was no evidence of bad faith on the part of the employer when it assigned the complainant to duties that entailed no change in his classification nor any loss in his level of remuneration (*J. St. Onge Case*, Board file 161-2-166).

## FAILURE TO BARGAIN IN GOOD FAITH

H-13. Where it was belatedly discovered by both the bargaining agent and the employer that an employee was a member of the bargaining unit (the only one in his

une procédure qui n'est pas celle d'une demande en vertu de l'article 33 de la Loi, et a soutenu que le plaignant était membre de l'unité de négociation. La Commission a aussi jugé que le plaignant était visé par l'alinéa 8(2)b) de la Loi. Ayant ainsi constaté qu'elle a la compétence pour entendre le plaignant, la Commission en est venue à la conclusion que le défendeur n'avait pas assuré une représentation loyale. Toutefois, la Cour d'appel fédérale a infirmé cette décision. Un résumé de la décision de la Cour, est donné au paragraphe L-16 du présent rapport (affaire *Montreuil*, dossier de la Commission 161-2-135).

## PLAINTÉ ALLÉGUANT L'OMISSION D'EXÉCUTER LA DÉCISION DE L'ARBITRE

H-12. Un employé a soutenu, en s'appuyant sur l'alinéa 20(1)(c) de la Loi, que l'employeur, ou quelqu'un agissant en son nom, n'avait pas donné effet à une décision d'un arbitre relative à un grief. Lors du renvoi à l'arbitrage, l'arbitre avait annulé le congédiement du plaignant, qu'il avait remplacé par quatre mois de suspension. Le plaignant, à son retour au travail, s'est vu assigner des fonctions différentes de celles du poste qu'il occupait auparavant et ce dans un lieu de travail également différent. L'employé s'est plaint de ce qu'on ne lui avait pas fait réintégrer le même poste. Du point de vue de la Commission, l'affaire portait dans une large mesure sur le sens à donner au mot «réintégration» qui apparaissait sans explication dans la décision de l'arbitre. La question de savoir si un arbitre a le pouvoir d'ordonner la réintégration d'un employé congédié, dans un poste précis ne pourrait se poser pour la Commission que si l'arbitre avait vraiment spécifié dans quel poste l'employé s'estimant lésé devait être réintégré, ce qu'il n'a manifestement pas fait. Un examen de différentes décisions d'arbitrage antérieures a révélé une tendance générale à préciser d'une façon ou d'une autre si l'employé doit réintégrer ou non le même poste. En l'absence d'instructions précises de l'arbitre, on était justifié de conclure que l'employeur bénéficiait d'une certaine latitude pour déterminer les fonctions de l'employé s'estimant lésé à son retour au travail. L'employeur n'a pas fait preuve de mauvaise foi puisque le poste assigné au plaignant ne changeait pas sa classification ni son taux de rémunération (voir l'affaire *J. Saint-Onge*, dossier de la Commission n° 161-2-166).

## OMISSION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI

H-13. Quand il a été découvert sur le tard à la fois par l'agent négociateur et par l'employeur qu'un certain employé (le seul de son niveau de classification) était

classification level to be a member), the bargaining agent for the bargaining unit sought by letter to the employer to enter into negotiations with a view to setting up a scale of rates for the said level, to be applied retroactively. Rates for the level in question had not been included in the collective agreement since it was not known that anyone at that level was in the bargaining unit. The collective agreement contained a provision for the re-opening and amendment of the collective agreement by mutual consent of the parties. The parties had one or two discussions, but did not engage in formal bargaining with respect to a scale of pay rates for the level in question. Shortly afterwards, formal notice to bargain was given by the bargaining agent with a view to the conclusion of a new collective agreement. Before there was an opportunity to discuss the scale of rates for the abovementioned level, a request for arbitration was made. The employer proposed a scale of rates for the level, and such scale of rates was established by the arbitral award. This, however, did not take care of the matter of retroactivity to the date of the employee's entry into the Public Service. The bargaining agent brought an application under section 18 of the Act requesting the Board "to make an order requiring the respondent to comply with the provisions of the Act and to bargain collectively with the applicant in good faith and make every reasonable effort to re-open the collective agreement" on the matter. The Board stated that the obligation to bargain in good faith is triggered by the notice to bargain given pursuant to section 49 of the Act. The letter of the bargaining agent requesting negotiations on a scale of rates for the particular level not included in the collective agreement was not a "notice to bargain" as that term is used in section 49. Proper notice to bargain was subsequently served on the employer, and there was no allegation that there was a failure to bargain in good faith in the negotiations that followed. The Board observed, with respect to the provision regarding the reopening of the collective agreement, that, whatever procedure it provided for the possible amendment of the collective agreement, it was not a bargaining procedure as contemplated by section 50 of the Act, where the obligation to bargain in good faith is found. No obligation to bargain existed on the part of the respondent and the Board could not sustain the allegation that the respondent had failed to meet the obligation to bargain in good faith pursuant to section 50 of the Act (*Dentistry Group Case*, Board file 148-2-14).

H-14. In an application under section 18 of the Act, a bargaining agent alleged failure of the employer to comply with the provisions of section 50 of the Act which imposes on the parties a duty to bargain collectively in good faith and make every reasonable effort to conclude a

membre de l'unité de négociation, l'agent négociateur pour cette unité a tenté par lettre d'entrer en négociation avec l'employeur dans l'intention d'établir une échelle de taux pour ledit niveau, avec effet rétroactif. Les taux pour ce niveau n'avaient pas été inclus dans la convention collective puisqu'on ne savait pas qu'il y avait quelqu'un de ce niveau dans l'unité de négociation. La convention collective contenait une disposition pour sa révision et sa modification par consentement mutuel des parties. Les parties ont eu un ou deux échanges de vues sans entrer officiellement en négociation au sujet de l'échelle de taux de traitement pour le niveau en question. Peu de temps après, l'agent négociateur a mis officiellement l'employeur en demeure de négocier en vue de conclure une nouvelle convention collective. Avant que l'occasion se présente de discuter l'échelle de taux pour le niveau susmentionné, l'arbitrage a été demandé. L'employeur a proposé une échelle de taux pour le niveau, et cette échelle de taux a été admise par décision arbitrale. Cependant, la question de la rétroactivité à la date d'entrée de l'employé dans la fonction publique n'était pas réglée. L'agent négociateur a présenté à la Commission une demande en vertu de l'article 18 de la Loi pour que cet organisme «rende une ordonnance enjoignant le défendeur de se conformer aux dispositions de la Loi et de négocier collectivement de bonne foi avec le requérant, et de s'efforcer, dans la mesure du possible, de réviser la convention collective». La Commission a dit que l'avis de négocier donné en vertu de l'article 49 de la Loi faisait ressortir l'obligation de négocier de bonne foi. La lettre de l'agent négociateur demandant à l'employeur de négocier une échelle de taux pour ce niveau, qui n'avait pas été inclus dans la convention collective, n'était pas un «avis de négocier» au sens de l'expression de l'article 49. Un avis de négocier approprié a été signifié par la suite à l'employeur qui, en l'absence d'allégations à l'effet contraire, semble avoir négocié de bonne foi par la suite. La Commission a noté, au sujet de la disposition concernant la révision de la convention collective, que quelle que soit la procédure qu'elle prévoit en vue de la modification de la convention collective, ce n'est pas la procédure envisagée par l'article 50 de la Loi qui stipule l'obligation de négocier de bonne foi. Le défendeur n'était pas obligé de négocier, et la Commission ne pouvait pas admettre l'allégation que le défendeur n'avait pas satisfait à l'obligation de négocier de bonne foi aux termes de l'article 50 de la Loi (voir l'affaire du *Groupe de l'art dentaire*, dossier de la Commission n° 148-2-14).

H-14. Dans une demande aux termes de l'article 18 de la Loi, un agent négociateur a soutenu que l'employeur ne s'était pas conformé aux dispositions de l'article 50 de la Loi qui impose aux parties le devoir de négocier de bonne foi et de s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure

collective agreement. The Board adopted an interpretation of these words that set out the duty imposed by section 50 as being “intended to foster rational informed discussion thereby minimizing the potential for ‘unnecessary’ industrial conflict”. The Board was of the opinion that, in order to ensure a “rational, informed discussion”, the parties must disclose to each other the grounds upon which they are relying in the issues in dispute. The respondent had supplied the applicant with part of the relevant information, but had withheld another part. However, the applicant had not prepared a case of its own with which to confront the respondent. It could have obtained the necessary material from the Pay Research Bureau. The Board failed to understand why the respondent had not provided the applicant with all its data in more direct form, but did not find this in itself sufficient grounds for holding that the respondent was not bargaining in good faith, in view of its general conduct during three months of negotiations (*General Labour and Trades Group Case*, Board file 148-2-16).

#### APPLICATION FOR ENLARGEMENT OF TIME FOR THE PRESENTATION OF A GRIEVANCE

H-15. A probationary employee, having been unsuccessful in learning the duties of his position, was offered a position at a lower level. Because there was a lawful strike in progress in which the employee was taking part, he did not reply to the offer by the date stipulated, and was subsequently advised that he was being rejected on probation. When the strike was over the employee attempted to revive the offer of a lesser position, and being unsuccessful in this, he filed a grievance. The grievance was not accepted because it was untimely. The aggrieved employee applied to the Board for an extension of the time prescribed for the filing of a grievance. The Board found that there was an adequate and reasonable explanation for the delay in filing the grievance. It would have been unrealistic to file a grievance and attempt to negotiate a settlement thereon during a strike, as the parties concerned had to address themselves to the settlement of the issues that were the cause of the strike. The right to grieve effectively should not be denied by reason of a legal strike. After the strike ended the aggrieved employee and the bargaining agent had sought to resolve the grievance by direct negotiation with management, an effort which was not only reasonable but commendable. The Board stated that it had been given a very broad discretion to deal with an application to extend time prescribed by the Regulations. The right to

une convention collective. La Commission a adopté une interprétation de ces mots selon laquelle l'obligation imposée par l'article 50 vise à «favoriser des discussions rationnelles et documentées, réduisant ainsi la possibilité d'un conflit de travail inutile». La Commission était d'avis qu'afin d'assurer des «discussions rationnelles et documentées», les parties doivent se révéler mutuellement les bases sur lesquelles elles s'appuient dans les points en litige. Le défendeur avait fourni au requérant une partie de l'information pertinente, mais en avait retenu une autre partie. Cependant, le requérant n'avait pas préparé de son côté des exposés de faits lui permettant d'affronter le défendeur. Il aurait pu obtenir les renseignements nécessaires du Bureau de recherches sur les traitements. La Commission ne comprenait pas pourquoi le défendeur n'avait pas fourni au requérant, sans détour, toutes les données, mais ne voyait pas là une raison suffisante de soutenir que le défendeur ne négociait pas de bonne foi, compte tenu de sa manière d'agir pendant trois mois de négociations (voir l'affaire du *Groupe des manœuvres et hommes de métier*, dossier de la Commission n° 148-2-16).

#### DEMANDE DE PROLONGATION DU DÉLAI PRESCRIT POUR LA PRÉSENTATION D'UN GRIEF

H-15. Un stagiaire, n'ayant pas réussi à apprendre à exécuter les tâches liées à son poste, s'était fait offrir un poste d'un niveau inférieur. En raison d'une grève légale à laquelle cet employé participait, il n'a pas répondu à l'offre avant la date limite et a été par la suite avisé qu'il était renvoyé en cours de stage. Après la grève, l'employé a en vain tenté de se prévaloir de l'offre en question, et a par conséquent présenté un grief. Le grief n'a pas été accepté parce qu'il ne respectait pas les délais impartis. L'employé s'estimant lésé a demandé à la Commission une prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief. Celle-ci a jugé satisfaisante et raisonnable l'explication fournie pour le retard à présenter le grief. Il aurait été irréaliste de présenter un grief et de tenter de régler l'affaire pendant qu'une grève était en cours, les parties devaient tâcher de s'entendre sur les questions qui avaient entraîné la grève. Le droit de présenter un grief ne doit pas être refusé en raison d'une grève légale. Après la grève, l'employé s'estimant lésé et l'agent négociateur ont tenté d'arriver à un règlement du grief en négociant directement avec la direction, une tentative à la fois judicieuse et louable. La Commission a dit bénéficier d'une très large latitude au sujet des demandes de prolongation du délai prescrit par le Règlement. Le droit de présenter un grief n'est pas un droit qu'on peut enlever à la légère ou refuser pour des raisons de procédure. Une personne a droit à une



grieve is not a right to be lightly taken away or withheld on technical grounds. A person is entitled to an explanation from the employer when he is adversely affected by a management decision. The rights of a person should not necessarily be denied by reason only of the effluxion of time where there is, as was the case here, a reasonable explanation for the failure to comply with the time limits (*Lavoie Case*, Board file 139-2-7).

H-16. With respect to the submission that the employee was not entitled to grieve because he was no longer an employee, having been rejected on probation, the Board held that its authority to extend time for doing any act or taking any proceeding includes the power granted to the Board to decide that a person has the status of an employee strictly for the purpose of making an application for an extension of the time for presenting a grievance. An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have this decision set aside was dismissed. For the Court's reasons, see paragraph L-1. of this Report (*ibid*).

#### APPLICATION TO BOARD TO REVIEW DECISION PURSUANT TO SECTION 25 OF THE ACT

H-17. On a request by the employer for review, pursuant to section 25 of the Act, of a decision of the Board on a reference under section 23, the Board held that the employer's request was untimely in view of the provisions of section 92 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, which specified a time limit of 25 days for the making of such a request. An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was granted, and the Court declared that section 92 of the Regulations was invalid, the Board not having authority under the Act to make it.<sup>1</sup> The matter was referred back to the Board. In its subsequent decision the Board found that, notwithstanding the finding of the Court of Appeal that section 92 was invalid, the delay of four months from the date the Board rendered its decision on the reference under section 23 until the employer made its request for review exceeded all reasonable bounds. Moreover, the fact that the employer only made its request after the aggrieved employee had filed a complaint under section 20 alleging a failure on the part of the employer to comply with the adjudicator's award simply served to exacerbate the employer's tardiness in making its request for review. On these grounds alone the Board saw no reason why it should review, rescind, amend, alter or vary in any way its decision. In addition, it was clear on counsel for the

explication de l'employeur quand elle est affectée par une décision de celui-ci. On ne doit pas enlever ses droits à une personne pour la seule raison d'une expiration de délai quand elle peut, comme c'est le cas ici, fournir une explication raisonnable de son retard (voir l'affaire *Lavoie*, dossier de la Commission n° 139-2-7).

H-16. Quant à l'argument voulant que l'employé n'ait pas le droit de présenter un grief parce qu'il n'est plus un employé, ayant été renvoyé en cours de stage, la Commission a statué qu'elle a en même temps que le pouvoir de prolonger le délai pour faire tout acte ou tenter des poursuites, celui de décider qu'une personne a le statut d'employé strictement aux fins de déposer une demande de prolongation de délai pour la présentation d'un grief. Une demande présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que cette décision soit infirmée a été annulée. Pour prendre connaissance des motifs de la Cour, consultez le paragraphe L-1 du présent rapport (*ibid*).

#### DEMANDE DE RÉVISION DE DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUX TERMES DE L'ARTICLE 25 DE LA LOI

H-17. L'employeur ayant demandé à la Commission de réviser, aux termes de l'article 25 de la Loi, sa décision au sujet d'un renvoi en vertu de l'article 23, celle-ci a statué que la demande de l'employeur ne respectait pas les délais impartis à l'article 92 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., qui spécifie un délai de 25 jours pour présenter une telle demande. Une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue d'infirmar la décision de la Commission a été agréée, et la Cour a déclaré que l'article 92 du Règlement n'était pas valable, la Loi ne donnant pas autorité à la Commission pour le faire<sup>1</sup>. La question a de nouveau été renvoyée à la Commission, et dans sa décision subséquente, la Commission a statué que, nonobstant la décision de la Cour d'appel déclarant l'article 92 non valable, le délai de quatre mois entre la date à laquelle la Commission a rendu sa décision au sujet de renvoi en vertu de l'article 23 et la date à laquelle l'employeur a fait sa demande de révision dépassait les limites raisonnables. D'ailleurs, le fait que l'employeur n'ait présenté sa demande qu'après que l'employé s'estimant lésé eut déposé une plainte aux termes de l'article 20 alléguant que l'employeur avait omis de se conformer à la décision de l'arbitre, n'a servi qu'à aggraver le retard de l'employeur à présenter sa demande de révision. La Commission ne voyait pas là de raison de réviser, d'annuler ni de modifier

employer's own admission that certain authorities on which he desired to rely in persuading the Board to review and alter its decision were available and could have been relied on by the employer at the hearing before the Board in the reference under section 23. On this ground also the Board saw no reason why it should review, rescind, amend, alter or vary its decision. Notwithstanding its views set down above, the Board gave its attention to the cases on which the employer sought to rely, and concluded that its decision on the section 23 reference could not be said to run contrary to established judicial authority and that of arbitration decisions in the private sector (*Kelly Case*, Board file 168-2-96).

#### REFERENCE ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

H-18. The bargaining agent presented a reference to adjudication under section 98 of the Act dealing with the termination of employment of a former employee. The employee who had been employed for a number of years on a term basis was not re-appointed upon the expiration of her final term. The bargaining agent alleged that the failure to renew her appointment constituted a lay-off and that pursuant to the relevant provisions of the collective agreement she was entitled to severance pay. At the hearing before the Chief Adjudicator, the employer raised a jurisdictional objection alleging that the matter was not adjudicable under section 98. In disposing of this objection, the Chief Adjudicator reasoned that, since the person concerned had ceased to be an employee, she could not refer a grievance to adjudication in her own right. Accordingly, the only avenue of redress available to her was to have the bargaining agent refer the matter to the Chief Adjudicator under section 98. Relying on the *Coles* case<sup>2</sup> (Adjudication file 169-2-12), the Chief Adjudicator concluded that the reference was adjudicable under section 98 of the Act. In rendering its decision on the issue of whether or not the matter was adjudicable under section 98, the Board referred to two recent decisions of the Federal Court of Appeal. In *The Queen v. Lavoie* [1978] 1 F.C. 778, the Court found that for the purpose of subsection 90(1) an "employee" is one who feels himself to be aggrieved as a result of the interpretation or application of a provision of a collective agreement while that person was an employee, notwithstanding that person's termination of employment in any interim period. In *Dianne Gloin et al v. Attorney General of Canada* (Court file A-547-77, as yet unreported), the

en quoi que ce soit sa décision. De plus, il était clair, de l'aveu même de l'avocat de l'employeur, que certaines décisions faisant jurisprudence et sur lesquelles il désirait s'appuyer pour persuader la Commission de réviser et de modifier sa décision étaient à sa disposition, et l'employeur aurait pu s'en servir à l'audition devant la Commission du renvoi en vertu de l'article 23. Pour cette même raison, la Commission ne voyait pas pourquoi elle aurait dû réviser, annuler ou modifier sa décision. Malgré ses vues, dont on vient de faire état, la Commission s'est penchée sur les décisions que l'employeur comptait faire valoir et a conclu que sa décision dans le cas du renvoi en vertu de l'article 23 n'allait pas à l'encontre de celles des tribunaux et d'autres décisions rendues en arbitrage dans le secteur privé (voir l'affaire *Kelly*, dossier de la Commission n° 168-2-96).

#### RENOVI DE QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE AUX TERMES DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

H-18. L'agent négociateur a renvoyé à l'arbitrage, en vertu de l'article 98 de la Loi, une affaire de cessation d'emploi. L'employée au service de l'employeur pour des périodes déterminées depuis plusieurs années n'a pas été réengagée à l'expiration de son dernier mandat. L'agent négociateur a soutenu que le non-renouvellement du mandat de l'emploi revenait à une mise en disponibilité et que, conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective, elle avait droit à une indemnité de cessation d'emploi. À l'audition devant l'arbitre en chef, l'employeur a objecté un manque de compétence en soutenant que la question n'était pas arbitrable en vertu de l'article 98. L'arbitre en chef a disposé de l'objection en disant que puisque la personne concernée avait cessé d'être une employée, elle ne pouvait pas personnellement renvoyer un grief à l'arbitrage. Aussi, son seul moyen d'obtenir réparation était que l'agent négociateur se charge de renvoyer la question à l'arbitre en chef en vertu de l'article 98. S'appuyant sur l'affaire *Coles*<sup>2</sup> (dossier d'arbitrage n° 169-2-12), l'arbitre en chef a conclu que le renvoi était arbitrable en vertu de l'article 98 de la Loi. En rendant sa décision sur la question de savoir si l'affaire était arbitrable ou non en vertu de l'article 98, la Commission a rappelé deux récentes décisions de la Cour d'appel fédérale. Dans *la Reine c. Lavoie* [1978] 1 C.F. 778, la Cour était d'avis que, dans le contexte du paragraphe 90(1), un «employé» est quelqu'un qui s'estime lésé par suite de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective qui valait pendant que cette personne était employée, même si elle a cessé de l'être pour une période transitoire. Dans *Dianne Gloin et autres c. le Procureur général du Canada* (dossier de la Cour n°



Court considered both sections 90 and 91 of the Act and found that the recourse to grievance and adjudication was open to "any person who feels himself to be aggrieved as an employee". In view of the opinions expressed in these decisions, the Board found that the Chief Adjudicator erred in law when he held that this reference was adjudicable under section 98 of the Act as it was open to the former employee to refer the grievance to adjudication herself (*Re Marion Zinck*, Board file 168-2-123).

H-19. Following a decision by the Board on a reference under section 23 on a preliminary issue<sup>3</sup>, the Chief Adjudicator proceeded to deal with the grievance on the merits. He concluded that the employer had failed to prove any ground for taking disciplinary action against the aggrieved employee whose employment the employer had terminated. The evidence established that the aggrieved employee, although originally employed as a CR-2, was at the time of her discharge employed as an acting CR-3. Several fellow employees who were also working as acting CR-3's were subsequently reclassified to that level. The Chief Adjudicator found that if her employment had not been terminated the aggrieved employee would also have been confirmed as the incumbent of a CR-3 position. Accordingly, he held that she was entitled to reinstatement as an indeterminate appointee to a position at the CR-3 level within the City of Toronto. He further directed that she should be compensated at the minimum rate of a CR-3 for her period of unemployment. On a reference under section 23, the Board pointed out that there might be some element of speculation as to whether or not the aggrieved employee would have continued to be employed at the CR-3 level in an acting capacity but for her discharge. However, it ruled that any element of speculation must be resolved in her favour. Accordingly, the Chief Adjudicator did not infringe on the authority vested in the employer by section 83 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations when he directed that she be compensated at the minimum rate for a CR-3. All that he did was to calculate the amount of compensation which the aggrieved employee reasonably could have expected to receive had she not been improperly discharged. In doing so, the Board held that the Chief Adjudicator neither erred in law nor exceeded his jurisdiction. (*Carty Case*, Board file 168-2-124).

H-20. Section 8 of the Public Service Employment Act vests in the Public Service Commission the exclusive right and authority to make appointments to or from within the Public Service of persons for whose appointment there is no authority in or under any other Act of Parliament. The Board concluded that to be moved from

A-547-77, décision non publiée), la Cour a étudié les articles 90 et 91 de la Loi et a déclaré que pouvait avoir recours au grief et à l'arbitrage «toute personne qui s'estime lésée en tant qu'employé». En raison des opinions exprimées dans ces décisions, la Commission a trouvé que l'arbitre en chef avait commis une erreur de droit en soutenant que ce renvoi était arbitral en vertu de l'article 98 de la Loi puisque l'ancienne employée était autorisée à renvoyer le grief à l'arbitrage elle-même (voir *Marion Zinck*, dossier de la Commission n° 168-2-123).

H-19. Après une décision de la Commission sur une question préliminaire<sup>3</sup> à la suite d'un renvoi en vertu de l'article 23, l'arbitre en chef a poursuivi l'étude du bien-fondé du grief. Il a conclu que l'employeur n'avait pas réussi à prouver qu'il avait eu raison de prendre une mesure disciplinaire contre l'employée s'estimant lésée, dont il avait mis fin à l'emploi. La preuve établissait que l'employée s'estimant lésée, bien qu'employée au départ comme CR-2, était au moment de son congédiement employée comme CR-3 intérimaire. Plusieurs collègues de travail qui occupaient comme elle, par intérim, un poste de niveau CR-3, ont été par la suite reclassifiées à ce niveau. L'arbitre en chef a jugé que si on n'avait pas mis fin à son emploi l'employée s'estimant lésée aurait aussi été confirmée titulaire d'un poste de CR-3. Aussi a-t-il soutenu qu'elle avait droit de réintégrer pour un temps indéfini un poste de CR-3 dans les limites de la ville de Toronto. Il a de plus ordonné qu'elle soit rémunérée au taux minimum d'une CR-3 pour sa période de chômage. Par suite d'un renvoi en vertu de l'article 23, la Commission a signalé qu'on pourrait peut-être spéculer sur la question de savoir si l'employée s'estimant lésée aurait continué ou non de travailler comme CR-3 à titre intérimaire n'eut été de son congédiement. Cependant, elle a décidé qu'il fallait présumer en sa faveur. Aussi l'arbitre en chef n'a-t-il pas empiété sur l'autorité dont est investi l'employeur selon l'article 83 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique quand il a ordonné qu'elle soit rémunérée au taux minimum d'une CR-3. C'est en effet la rémunération à laquelle elle aurait raisonnablement pu s'attendre n'eut-elle été indûment congédiée. Ce faisant, la Commission a conclu que l'arbitre en chef n'avait ni commis d'erreur de droit ni outrepassé ses attributions (voir l'affaire *Carty*, dossier de la Commission n° 168-2-124).

H-20. Selon l'article 8 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission de la Fonction publique possède de façon exclusive le droit et le pouvoir de nommer à des postes de la fonction publique des personnes qui sont déjà membres de la fonction publique ou qui n'en font pas partie, même si aucune autre loi du

a position of CR-2 to that of a CR-3 constitutes a promotion which is an appointment under section 8. Accordingly, the Board found that the Chief Adjudicator exceeded his jurisdiction in reinstating the aggrieved employee in the position and at the level of a CR-3 notwithstanding the fact that the equities of the situation would clearly seem to favour the determination which he made. Section 7 of the Public Service Staff Relations Act provides that nothing in the Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties and to classify positions therein. The Board was of the opinion that the direction of the Chief Adjudicator that the aggrieved employee be reinstated within the boundaries of the City of Toronto had nothing to do with the organization *per se* of the Public Service. Paragraph 7(1)(a) of the Financial Administration Act confers on the Treasury Board authority to determine the manpower requirements of the Public Service and to provide for the allocation and effective utilization of manpower resources within the Public Service. The Board found that the Chief Adjudicator did not err in law or exceed his jurisdiction in directing the reinstatement of the aggrieved employee in the same geographic area where she had been employed prior to her wrongful discharge. This does not constitute an encroachment on the employer's general authority to provide for the allocation and effective utilization of manpower resources within the Public Service under paragraph 7(1)(a) of the Financial Administration Act. If an adjudicator did not have such authority, the Board pointed out that a direction of reinstatement could readily be thwarted by the geographic location assigned to a reinstated employee by the employer (*ibid*).

H-21. The aggrieved employee was late in returning to his work station following his meal break. When reprimanded by his supervisor, he exchanged angry words with him and as a result he was suspended for one day. The adjudicator upheld his grievance on the grounds that his conduct did not constitute insubordination and that, therefore, disciplinary action was not justified. On a reference by the employer under section 23 of the Act, the aggrieved employee raised a preliminary objection to the Board's jurisdiction on the grounds that section 11 of the Act to amend the Public Service Staff Relations Act (S.C. 1974-75-76, c.67) which came into force on October 1, 1975 repealed section 23. Pursuant to section 32 thereof, any proceedings instituted before the Board, the Arbitration Tribunal or an adjudicator prior to its enactment shall be continued and completed as if the amending statute had not been enacted. The reference to adjudicator

Parlement n'autorise ou ne prévoit la nomination. La Commission a conclu que le fait de passer d'un poste de CR-2 à un poste de CR-3 constitue une promotion et qu'il s'agissait d'une nomination aux termes de l'article 8. Aussi la Commission a-t-elle jugé que l'arbitre en chef avait outrepassé ses attributions en faisant réintégrer à l'employée s'estimant lésée le poste de CR-3 même si les principes mêmes de la justice semblaient nettement aller dans le sens de la décision qu'il avait prise. L'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que rien dans la Loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou au pouvoir que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers. La Commission était d'avis que l'ordre de l'arbitre en chef de faire réintégrer à l'employé un poste dans les limites de la ville de Toronto n'avait rien à voir avec l'organisation *comme telle* de la fonction publique. L'alinéa 7(1)a) de la Loi sur l'administration financière confère au Conseil du Trésor le pouvoir de déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et d'assurer la répartition et la bonne utilisation des effectifs au sein de la fonction publique. La Commission a jugé que l'arbitre en chef n'avait ni commis d'erreur de droit ni outrepassé ses attributions en ordonnant que l'employée soit réintégrée à un poste se trouvant dans la région géographique même où elle avait été employée avant d'être congédiée à tort. Il ne s'agit pas là d'une usurpation du pouvoir général dont est investi l'employeur pour assurer la répartition de la bonne utilisation des effectifs au sein de la fonction publique aux termes de l'alinéa 7(1)a) de la Loi sur l'administration financière. La Commission a signalé que si un arbitre n'avait pas cette compétence, un ordre de réintégration pourrait facilement être contourné par l'employeur au moyen de la région géographique assignée à l'employé réintégré (*ibid*).

H-21. L'employé s'estimant lésé était revenu à son poste en retard après la pause repas. Réprimandé par son supérieur, il avait échangé avec lui des paroles violentes à la suite de quoi il avait été suspendu pour une journée. L'arbitre a fait droit à son grief parce que sa conduite ne constituait pas une insubordination et que la mesure disciplinaire n'était, par conséquent, pas justifiée. Par suite d'un renvoi de l'employeur en vertu de l'article 23 de la Loi, l'employé s'estimant lésé a opposé une exception préliminaire à la compétence de la Commission en soutenant que l'article 11 de la Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (S.C. 1974-75-76, c. 67), qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1975, abrogeait l'article 23. Conformément à l'article 32 de cette loi, les procédures engagées, avant l'entrée de celui-ci en vigueur, devant la Commission, le Tribunal d'arbitrage ou un arbitre, seront poursuivies et achevées comme si la

cation was made prior to the enactment of the amending statute but the adjudication hearing was held and the adjudicator's decision was rendered after it came into force. The aggrieved employee submitted that the reference under section 23 was not a proceeding which was instituted before the amending Act came into force and, consequently, the Board was without jurisdiction to hear it. In rejecting this submission, the Board referred to its decision in the *Forestry Arbitral Award Case* (Board file 168-2-112)<sup>4</sup>. In upholding the grievance, the adjudicator concluded that insubordination consists of disobeying an order or directive from the employer regarding work to be completed. Insults, insolence and vulgarities in themselves justify disciplinary action only if they affect work or working relations. On a reference under section 23, the Board determined that insubordination implies not only a failure to obey but also a breach of the obligation of employees to show their superiors loyalty and respect. Accordingly, the Board was of the opinion that the adjudicator erred in law and his decision was set aside. An application by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was dismissed<sup>5</sup>. (*Picard Case*, Board file 168-2-118).

loi modificative n'avait pas été édictée. L'affaire avait été renvoyée à l'arbitrage avant que la loi modificative ne soit édictée, mais l'audition en arbitrage a eu lieu et l'arbitre a rendu sa décision après son entrée en vigueur. L'employé s'estimant lésé a fait valoir que les procédures du renvoi en vertu de l'article 23 n'avaient pas été entreprises avant que la modification de la Loi entre en vigueur et, par conséquent, que la Commission n'avait pas la compétence pour entendre ce renvoi. Pour réfuter cet argument, la Commission s'est reportée à sa *décision rendue à l'égard du groupe des sciences forestières* (dossier de la Commission n° 168-2-112)<sup>4</sup>. Faisant droit au grief, l'arbitre a conclu que l'insubordination consistait à désobéir aux ordres ou aux directives de l'employeur concernant le travail à exécuter. Les insultes, l'insolence et les vulgarités ne justifient en elles-mêmes une mesure disciplinaire que si elles affectent le travail ou les relations de travail. Lors d'un renvoi en vertu de l'article 23, la Commission a jugé que l'insubordination impliquait non seulement la désobéissance mais aussi un manquement à l'obligation qu'ont les employés de témoigner loyauté et respect à leurs supérieurs. Aussi la Commission était d'avis que l'arbitre avait commis une erreur de droit et sa décision a été cassée. Une demande de réviser et d'infirmar la décision de la Commission, que l'employé s'estimant lésé a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, a été rejetée<sup>5</sup> (voir l'affaire *Picard*, dossier de la Commission n° 168-2-118).

<sup>1</sup>See Tenth Annual Report, paragraph L9.

<sup>2</sup>See Seventh Annual Report, paragraph 131.

<sup>3</sup>See Tenth Annual Report, paragraph H14.

<sup>4</sup>See Ninth Annual Report paragraph H19.

<sup>5</sup>See paragraph L-3 of this Report.

<sup>1</sup>Voir le Dixième Rapport annuel, paragraphe L9.

<sup>2</sup>Voir le Septième rapport annuel, paragraphe 131.

<sup>3</sup>Voir le Dixième rapport annuel, paragraphe H14.

<sup>4</sup>Voir le Neuvième rapport annuel, paragraphe H-19.

<sup>5</sup>Voir le paragraphe L-3 du présent rapport.





## I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

I-1. The scope of grievances which may be referred to adjudication is provided for by section 91 of the Public Service Staff Relations Act. In *Decruz* (Adjudication file 166-2-3063) following *Salter and Pursaga* (Adjudication files 166-2-1572 and 1604) the adjudicator held on behalf of the Board that paragraphs 91(1)(a) and (b) must be read together. The grievance concerned a letter of reprimand placed on the employee's file. Although disciplinary, the reprimand was held to be non-adjudicable under paragraph 91(1)(b) as it was not "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". The grievor had argued the issue was adjudicable under paragraph 91(1)(a) in that the letter of reprimand lacked "just cause" and was therefore contrary to a clause in the applicable collective agreement. The adjudicator concluded that, since paragraph 91(1)(b) dealt "specifically and exhaustively with the adjudication of discipline cases", other forms of discipline could not be referred to adjudication under paragraph 91(1)(a). Similar views in respect of section 91 have been expressed in a judgment rendered by Mr. Justice Marceau of the Federal Court (Trial Division) granting a writ of prohibition in *Baril* (Adjudication file 166-2-2943) where the same issue had arisen.

I-2. A novel point arose in *Gaw* (Adjudication file 166-2-3292) where a District Director had been "suspended" with pay during inquiries into his conduct. The preliminary issue posed was whether such action was adjudicable, the employer contending that the adjudicator lacked jurisdiction because it was only an "administrative suspension". At the hearing the adjudicator deplored "the unauthorized invention of expressions not to be found anywhere in the statutes" and pointed out that the word "suspension" is invariably used in a disciplinary context; the word "suspension" appeared in paragraph 91(1)(b) without qualification. In the circumstances of the

## I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES

### QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

I-1. L'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise la nature des griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Dans l'affaire *Decruz* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3063), l'arbitre, s'inspirant de la décision rendue dans l'affaire *Salter et Pursaga* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-1572 et 166-2-1604), a conclu au nom de la Commission qu'il faut interpréter corrélativement les alinéas 91(1)a) et b). Le grief portait sur une lettre de réprimande versée au dossier de l'employé. L'arbitre a décidé que, même si elle était de nature disciplinaire, la réprimande ne pouvait être renvoyée à l'arbitrage aux termes de l'alinéa 91(1)b) parce qu'elle n'était pas «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». L'employé s'estimant lésé avait soutenu que son grief était arbitral aux termes de l'alinéa 91(1)a) parce que la lettre de réprimande n'était pas «justifiée» et allait donc à l'encontre d'une clause de la convention collective à laquelle il était assujéti. L'arbitre a conclu que, comme l'alinéa 91(1)b) traite «précisément et explicitement de l'arbitrage des questions de discipline», il était impossible de renvoyer à l'arbitrage, aux termes de l'alinéa 91(1)a), d'autres formes de mesures disciplinaires. Le juge Marceau de la division de première instance de la Cour d'appel fédérale a exprimé une opinion semblable concernant l'application de l'article 91, dans un jugement qu'il a rendu dans l'affaire *Baril* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2943), où il a prononcé une défense de statuer à l'égard de la même question.

I-2. L'affaire *Gaw* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3292) a soulevé un point nouveau. Il s'agit d'un directeur de district qui avait été «suspendu» avec rémunération pendant une enquête portant sur sa conduite. La question préliminaire a porté sur la recevabilité du grief à l'arbitrage. L'employeur soutenait que l'arbitre n'avait pas compétence parce qu'il s'agissait seulement d'une «suspension administrative». À l'audition, l'arbitre a déploré «l'adoption non autorisée d'expressions introuvables dans les lois» et a signalé que le mot «suspension» est invariablement utilisé dans un contexte disciplinaire et qu'il figure à l'alinéa 91(1)b), sans qualificatif. Dans les



case the action taken had been disciplinary and thus adjudicable. Counsel for the employer then conceded that "the suspension was not warranted".

I-3. The distinction between an administrative and a disciplinary measure was also considered in *Ledoux* (Adjudication file 166-2-2449) where a letter referring to the grievor's absenteeism had been placed in his file. The adjudicator declined jurisdiction because the letter was in substance an administrative measure resulting from a legitimate exercise of the employer's managerial rights with no disciplinary overtones.

I-4. In *Moreland* (Adjudication file 166-2-3080) the grievor had been removed from a preferred wicket assignment following an altercation with his supervisor. The adjudicator held the change to be disciplinary; however, because there was no financial penalty involved, the grievance was not adjudicable. This, the adjudicator noted, illustrates that the limited jurisdiction to hear and determine disciplinary grievances under the Act may have negative side-effects.

I-5. During their probationary period employees may be "rejected" for cause under section 28 of the Public Service Employment Act, which makes no provision for appeal. Whether such a rejection may be adjudicable as a disciplinary discharge has been an issue of great difficulty for the past decade. The first probationer's case to reach the Supreme Court of Canada was *Jacmain* (Adjudication file 166-2-1510) reported at (1978) 81 D.L.R. (3rd) 1, [1978] 2 S.C.R. 15, where the difficulties created differences of opinion reflected in a judgment expressing the view of four judges, a second judgment expressing the view of two judges and a dissenting judgment expressing the view of three. In *Smith* (166-2-3017) the result was analysed by the adjudicator, who pointed out that five of the nine judges in the Supreme Court had indicated an adjudicator has jurisdiction to inquire whether what is in form a rejection is in substance a disciplinary discharge. However, it had also been indicated that "once credible evidence is tendered by the employer to the adjudicator pointing to some cause for rejection, valid on its face, the discharge hearing on the merits comes shuddering to a halt". Thus the jurisdiction in respect of probationers was "more apparent than real".

circonstances de l'affaire, la mesure prise avait un caractère disciplinaire et était donc arbitable. L'avocat de l'employeur a alors admis que «la suspension était injustifiée».

I-3. La différence entre une mesure disciplinaire et une mesure administrative a aussi été étudiée dans l'affaire *Ledoux* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2449). Une lettre mentionnant l'absentéisme de l'employé s'estimant lésé avait été versée au dossier de celui-ci. L'arbitre ne s'est pas reconnu compétent parce qu'au fond la lettre était une mesure administrative prise par l'employeur dans le cadre légitime de l'exercice de ses pouvoirs de gestion et qu'elle n'avait aucun caractère disciplinaire.

I-4. Dans l'affaire *Moreland* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3080), l'employé s'estimant lésé avait perdu l'affectation au guichet, pour laquelle il avait des préférences, après une prise de bec avec son superviseur. L'arbitre a conclu que le changement était une mesure disciplinaire; toutefois, comme elle n'impliquait aucune peine pécuniaire, le grief n'était pas arbitable. Ce fait, a ajouté l'arbitre, montre que la restriction imposée à la compétence d'un arbitre pour entendre et trancher, aux termes de la Loi, les griefs portant sur les mesures disciplinaires peut avoir des effets secondaires défavorables.

I-5. L'employeur peut «renvoyer» pour cause des employés en stage, aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui ne contient pas de disposition permettant d'en appeler de cette décision. La question de savoir si un renvoi de ce genre peut faire l'objet d'un arbitrage à titre de congédiement de nature disciplinaire a soulevé beaucoup de problèmes au cours de la dernière décennie. La première affaire de renvoi en cours de stage portée devant la Cour suprême du Canada fut l'affaire *Jacmain* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1510) citée dans (1978) 81 D.L.R. (3r) 1, [1978] 2 R.C.S. 15. En raison de la complexité de la question, les juges avaient des opinions divergentes: quatre d'entre eux ont rendu un jugement, deux se sont prononcés différemment et les trois autres ont exprimé une opinion dissidente. L'arbitre a analysé ces résultats dans l'affaire *Smith* (166-2-3017), signalant que cinq des neuf juges de la Cour suprême avaient conclu qu'un arbitre a compétence pour déterminer si ce qui semble un renvoi est au fond un congédiement de nature disciplinaire. Toutefois, il avait aussi été dit qu'une fois que l'employeur a présenté à l'arbitrage une preuve concluante indiquant un motif de renvoi valable à première vue, l'audition sur le fond dans l'affaire de congédiement ne peut alors aboutir qu'à une impasse soudaine. Ainsi, la compétence de l'arbitre à l'égard d'un employé en stage était «plus apparente que réelle».

I-6. The Board has always held that a probationer seeking adjudication bears the onus of proving that his rejection under section 28 of the Public Service Employment Act was in reality a disciplinary discharge. In *Dupuis* (Adjudication file 166-2-3192) the grievor had been rejected due to a record of high absenteeism. Since she failed to show that the employer had in reality taken disciplinary action, the adjudicator declined jurisdiction. Similarly in *Rice* (Adjudication file 166-2-3261) it was held that "innocent absenteeism" did not constitute a ground for disciplinary action; there being no hidden discipline, the adjudicator had no jurisdiction under paragraph 91(1)(b).

I-7. In *Vachon* (Adjudication file 166-2-3106) the adjudicator accepted jurisdiction after an inquiry into the circumstances showed that what purported to be a rejection was in reality a disciplinary discharge. However, after a hearing on the merits, the discharge was found to be warranted. On a similar issue in *Dirren* (Adjudication file 166-2-2900) the adjudicator noted that "the type of offence for which an employee on probation may be disciplined need not be extremely serious in nature".

I-8. In *Theoret* (Adjudication file 166-2-2462) it was held that in a case of alleged resignation, by analogy with rejection on probation cases, the adjudicator has jurisdiction to inquire whether there were in fact elements of discipline. A valid resignation has a subjective element (intention to resign) which is confirmed by an objective element (unequivocal overt acts). The evidence in this case showed that the grievor intended to resign and acted upon his intention. The employer had not used any intimidation or undue pressure and, since there was no evidence of disciplinary action, the adjudicator declined jurisdiction. Again in *Harmatiuk* (Adjudication file 166-2-2834) the grievor claimed her resignation was given under duress. The adjudicator found no evidence of disciplinary action and declined jurisdiction. He pointed out that he lacked authority to declare the grievor's resignation a nullity or make any award of damages, a type of relief which could be sought in the Trial Division of the Federal Court.

I-6. La Commission a toujours conclu qu'il incombe à un stagiaire qui demande l'arbitrage de son renvoi aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de prouver qu'il a en réalité été congédié pour des motifs disciplinaires. Dans l'affaire *Dupuis* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3192), l'employée s'estimant lésée avait été renvoyée à cause de son absentéisme élevé. Elle n'a pu démontrer que l'employeur lui avait en réalité imposé une sanction disciplinaire et l'arbitre ne s'est pas reconnu compétence. De même, dans l'affaire *Rice* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3261) l'arbitre a conclu que «l'absence justifiée» ne constituait pas un motif de mesure disciplinaire, et, comme il ne s'agissait pas d'une mesure disciplinaire déguisée, il n'avait pas compétence pour étudier le grief aux termes de l'alinéa 91(1)b).

I-7. Dans l'affaire *Vachon* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3106) l'arbitre s'est reconnu compétence après qu'une enquête sur les circonstances de l'affaire eut démontré que le présumé renvoi était en réalité un congédiement de nature disciplinaire. Toutefois, après une audition sur le fond de l'affaire, il a conclu que le congédiement était justifié. À l'égard d'une situation semblable dans l'affaire *Dirren* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2900), l'arbitre a déclaré qu'il est généralement reconnu que la faute susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire contre un employé pendant sa période de stage n'a pas à revêtir une gravité profonde.

I-8. Dans l'affaire *Theoret* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2462) l'arbitre a conclu que, dans le cas d'une présumée démission, par analogie avec les affaires de renvoi en cours de stage, il avait compétence pour déterminer s'il existait en réalité des aspects disciplinaires. Une démission valable comporte un aspect subjectif (l'intention de démissionner) confirmé par un aspect objectif (un geste qualifié). Dans cette affaire, la preuve démontrait que l'employé s'estimant lésé avait l'intention de démissionner et qu'il est passé aux actes. L'employeur n'avait pas pratiqué d'intimidation ni de pressions indues, et, comme il n'existait pas de preuve de mesure disciplinaire, l'arbitre a décliné compétence. De nouveau, dans l'affaire *Harmatiuk* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2834), l'employée s'estimant lésée a soutenu que sa démission avait été obtenue par contrainte. L'arbitre n'a pas conclu qu'il y avait preuve de mesure disciplinaire et a décliné compétence, signalant qu'il n'avait pas le pouvoir d'invalidiser la démission de l'employée s'estimant lésée ni d'accorder des dommages-intérêts, ce genre de redressement pouvant être obtenu de la division de première instance de la Cour fédérale.

I-9. If an employee is absent without explanation or lawful authority for more than seven days, the employer may make a "declaration of abandonment" under section 27 of the Public Service Employment Act. Adjudicators have held that by analogy with the "rejection on probation" cases, there is jurisdiction to inquire whether the action taken was in fact a disciplinary termination. On the evidence in *Lee* (Adjudication file 166-2-2637) it was found that the so-called declaration had been a discharge and was therefore referable to adjudication. The employee's right to grieve against discharge could not be barred by the employer's characterization of what had been done.

I-9. L'employeur peut, aux termes de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, faire une «déclaration d'abandon de poste», lorsqu'un employé s'absente de son poste pendant une semaine ou davantage, sans explication ni permission légale. Les arbitres ont conclu en faisant une analogie avec les affaires de «renvois en période de stage», qu'ils avaient compétence pour déterminer si la mesure prise était en fait une cessation d'emploi pour un motif disciplinaire. Dans l'affaire *Lee* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2637), l'arbitre a conclu, d'après la preuve, que la présumée déclaration d'abandon de poste avait été un congédiement et qu'elle était donc admissible à l'arbitrage. La façon dont l'employeur a décrit la mesure prise ne pouvait empêcher un employé de se prévaloir de son droit de présenter un grief contre un congédiement.

I-10. The grievor in *O'Neill* (Adjudication file 166-2-3109) presented a valid grievance at the first level, but referred it immediately to adjudication, which was contrary to a clause in the collective agreement and also to subsection 95(1) of the Public Service Staff Relations Act. The adjudicator held that the employee must comply with "...all procedures established for the presenting of the grievance up to and including the final level in the grievance process" before it could be referred to adjudication.

I-10. Dans l'affaire *O'Neill*, (dossier d'arbitrage n° 166-2-3109), l'employé s'estimant lésé a présenté au premier palier un grief valable, mais il l'a renvoyé immédiatement à l'arbitrage, ce qui allait à l'encontre d'une clause de la convention collective ainsi que du paragraphe 95(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'arbitre a conclu que l'employé devait respecter «toutes les procédures établies pour la présentation du grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs» avant de pouvoir le renvoyer à l'arbitrage.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

I-11. The language of the grievance in *Brais* (Adjudication file 166-2-2843) was not precise but disclosed the substance of the dispute and identified provisions of the collective agreement allegedly violated. When the employer sought dismissal of the reference to adjudication on the basis that irregularities and imprecisions in the grievance rendered it non-adjudicable, the adjudicator ruled that management had correctly perceived the substance of the grievance, notwithstanding its form of expression, and the motion therefore failed.

## QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

I-11. La formulation du grief présentée dans l'affaire *Brais* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2843) n'était pas précise mais révélait le fond du litige et indiquait les dispositions de la convention collective qui avaient censément été violées. Lorsque l'employeur a voulu contester l'admissibilité du grief à l'arbitrage sous prétexte que sa formulation comportait des irrégularités et des imprécisions, l'arbitre a décrété que la direction avait correctement perçu le fond du grief, nonobstant sa formulation, et qu'en conséquence, il rejetait sa demande.

I-12. The employer in *Champagne* (Adjudication file 166-2-3317) mailed a copy of a disciplinary report on the last day allowed by the applicable collective agreement. The question arose whether the employee should have received the report within the time limit specified. The adjudicator held that the critical point is at the time of mailing, not the time of receipt. In *Ledoux* (Adjudication file 166-2-2449) it was held that the time limit fixed by a collective agreement for placing reports in an employee's file must be observed in respect of both administrative and disciplinary reports. The grievor in *Valiquette* (Adjudication file 166-2-2757) had been disciplined for two

I-12. Dans l'affaire *Champagne* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3317), l'employeur avait mis à la poste le dernier jour du délai prévu à cette fin par la convention collective pertinente un exemplaire d'un rapport disciplinaire. La question était de déterminer si l'employé aurait dû recevoir le rapport dans le délai indiqué. L'arbitre a conclu que le point critique était le moment où le rapport avait été mis à la poste et non celui où l'employé l'avait reçu. Dans l'affaire *Ledoux* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2449) la Commission a décidé que le délai prescrit dans une convention collective pour verser des rapports au dossier d'un employé s'appliquait tant aux rapports



specific offences mentioned in his personal file. One of these having been filed improperly (due to non-compliance with the time limits specified in the relevant collective agreement) the adjudicator held that it could not be received in evidence.

I-13. Evidence introduced by the employer at an adjudication hearing must pertain to the offences alleged in imposing discipline. In *Gouveia* (Adjudication file 166-2-3185) the adjudicator ruled that evidence supporting a new charge could not be adduced at the hearing unless notice had been given in advance. It was also held that something more than the civil burden of proof (that is, the "balance of probabilities") must be established in proving misconduct of a criminal or quasi criminal nature, applying the principle adopted by the Supreme Court of Canada in *Hanes v. Wawanesa Mutual Insurance Company*, 36 D.L.R. (2d) 718; [1963] S.C.R. 154.

I-14. Comments were made in *Gouveia* (supra) on the frequent failure of management personnel to collaborate fully with Treasury Board counsel in preparing and presenting the employer's case at adjudication. The adjudicator said it is a fundamental requirement of the system that each case be decided on the evidence adduced. If senior officials failed to render all possible assistance and to disclose all relevant information to counsel for the employer, they could not expect counsel to work miracles. An adjudicator could give no weight to speculation, rumour, suspicion or innuendo but was bound to determine the result on the evidence as to the facts and on the law. No one should complain thereafter that the adjudicator did not know the "whole story". If so, the responsibility rested with those not sufficiently competent or efficient to prepare and present an adequate case. His criticisms, the adjudicator said, were not directed at counsel but at those who neglected to give counsel appropriate information and instructions.

I-15. It was further said in *Gouveia* (supra) that the case represented a classic example of how a disciplinary problem should not be dealt with: there had been a

administratifs que disciplinaires. Dans l'affaire *Valiquette* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2757) l'employé s'estimant lésé avait subi des mesures disciplinaires en raison de deux incidents particuliers mentionnés dans son dossier personnel. Puisque le rapport d'un de ces incidents n'avait pas été versé légitimement au dossier de l'employé, l'employeur n'ayant pas respecté le délai prescrit dans la convention collective pertinente, l'arbitre a jugé que ce rapport n'était pas recevable comme preuve.

I-13. Les éléments de preuve présentés par l'employeur au cours d'une audition d'arbitrage doivent se rattacher aux incidents ayant présument justifié l'application de mesures disciplinaires. Dans l'affaire *Gouveia* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3185), l'arbitre a jugé que la preuve à l'appui d'une nouvelle accusation ne pouvait être présentée à l'audition à moins que l'avis en ait été donné auparavant. Il a également conclu qu'il était nécessaire de présenter plus de preuves que ne le prescrit la norme en vigueur à cet égard dans les affaires civiles, c'est-à-dire la norme de la «pondération des probabilités», pour établir qu'il y avait eu faute de conduite de nature criminelle ou quasi-criminelle, appliquant ainsi le principe adopté par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Hanes c. Wawanesa Mutual Insurance Company*, 36 D.L.R. (2d) 718; [1963] R.C.S. 154.

I-14. Dans l'affaire *Gouveia* (supra), l'arbitre a également présenté des observations sur le refus fréquent de la direction de pleinement collaborer avec l'avocat du Conseil du Trésor à la préparation et à la présentation de la thèse de l'employeur au cours d'une audition d'arbitrage. L'arbitre a déclaré qu'une des exigences fondamentales du processus d'arbitrage veut que chaque affaire soit tranchée d'après les preuves présentées. Si les hauts fonctionnaires n'offrent pas toute l'aide possible et ne donnent pas tous les renseignements pertinents à l'avocat de l'employeur, ils ne peuvent s'attendre à ce que celui-ci fasse des miracles. L'arbitre ne pourrait tenir aucun compte des hypothèses, des rumeurs, des soupçons ou des insinuations, mais devrait fonder sa décision sur les preuves fournies dont il tire ses conclusions de fait et de droit. Personne ne devait ensuite se plaindre du fait que l'arbitre ne connaissait pas «toute l'histoire». Si cela se produisait, la faute ne serait pas imputable à l'arbitre, mais bien à ceux qui n'ont pas été suffisamment compétents ou efficaces pour préparer et présenter convenablement une thèse. L'arbitre devait ensuite indiquer que ses critiques ne s'adressaient pas à l'avocat de l'employeur, mais aux personnes qui ne lui avaient pas donné les instructions ni les renseignements pertinents.

I-15. Dans l'affaire *Gouveia* (supra) l'arbitre s'est également montré d'avis que l'affaire constituait un exemple classique de la manière dont il ne fallait pas traiter une

prolonged and incompetent investigation, untimely decisions to suspend and then discharge the employee, a failure to follow the procedures set out in applicable manuals as well as a failure to respect the principles of natural justice, wholly inadequate preparation of the case for adjudication by responsible officials, the inappropriate formulation of five charges and "the inevitable failure to prove four of them". By way of contrast, it was said, there existed "the best example of a case conducted by both parties from first to last with meticulous care and scrupulous regard for the principles embodied in the applicable statute and regulations", i.e. *McKendry* (Adjudication file 166-2-647) summarized at page 56 of the *Tenth Annual Report* of the Board.

I-16. Generally a past record speaks for itself, and the reasons for previous discipline cannot be reviewed. However, in *Singh* (Adjudication file 166-2-2950) the grievor had been stationed in a remote region when earlier penalized and could not obtain legal advice at that time. Such discipline formed part of his record but it was held that in fairness he should be given the opportunity to explain it.

I-17. The admissibility of "after-discovered evidence" was an issue in *Goyette* (Adjudication file 166-2-3057). A supervisor received anonymous threatening telephone calls, stink bombs were placed on the premises and toilets at the work-place were plugged. The adjudicator ruled that evidence of these incidents was admissible, being directly related to events which had given rise to the grievor's discharge. Similarly in *Champagne* (Adjudication file 166-2-3289) evidence of the employee's behaviour after his suspension was admitted.

I-18. In *Chan* (Adjudication file 166-2-2957) the grievor had made an incriminating statement to his supervisor. The applicable collective agreement gave an employee the right to be accompanied by a union representative when summoned for disciplinary reasons. It was held that the employee had been summoned for investigative rather than disciplinary reasons and there was no need for the union representative to attend. The adjudicator also held it was not a condition of admissibility that the representative be present at the time the statement was made.

question de discipline: il y avait eu une enquête prolongée et mal menée, une suspension et un congédiement inopportuns, une dérogation aux procédures indiquées dans les manuels pertinents et aux principes de justice naturelle, la préparation entièrement insuffisante d'une thèse par des fonctionnaires compétents dans une audition d'arbitrage, la mauvaise formulation de cinq accusations et «l'inévitable résultat, soit l'impossibilité de prouver quatre d'entre elles». Par contre, l'arbitre devait déclarer que pour avoir «le meilleur exemple d'une affaire dans laquelle les deux parties avaient pris soin, du début à la fin, de respecter méticuleusement et scrupuleusement les principes établis par les lois et règlements applicables», il fallait se reporter à l'affaire *McKendry* (dossier d'arbitrage n° 166-2-647), dont le résumé figure à la page 56 du *Dixième rapport annuel* de la Commission.

I-16. Généralement les antécédents figurant au dossier d'un employé parlent d'eux-mêmes et les raisons ayant justifié des mesures disciplinaires prises par le passé ne peuvent être étudiées à nouveau. Cependant dans l'affaire *Singh* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2950), l'employé s'estimant lésé avait été affecté dans une région isolée au moment où la première mesure disciplinaire avait été prise à son égard et il n'avait pu obtenir de conseil juridique. Cette mesure disciplinaire figurait à son dossier, mais l'arbitre a décidé qu'en toute justice l'employé avait le droit de s'expliquer.

I-17. L'affaire *Goyette* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3057) a soulevé la question de l'admissibilité des preuves relatives à des «faits survenus après les incidents». Un surveillant a reçu des appels de menaces anonymes, des bombes exhalant un gaz puant ont été jetées dans les locaux et les toilettes du lieu de travail ont été bloquées. L'arbitre a jugé que les preuves relatives à ces incidents étaient admissibles parce que ces derniers étaient directement reliés à ceux qui avaient été à l'origine du congédiement de l'employé. De même dans l'affaire *Champagne* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3289) l'arbitre a admis la preuve présentée à l'égard du comportement de l'employé après sa suspension.

I-18. Dans l'affaire *Chan* (dossier d'arbitrage 166-2-2957), l'employé s'estimant lésé a avoué sa faute à son surveillant. La convention collective pertinente stipulait qu'un employé convoqué en entrevue pour des raisons disciplinaires avait le droit de se faire accompagner par un représentant syndical. L'arbitre a conclu que l'employé avait été convoqué pour fins d'interrogatoire plutôt que pour des raisons disciplinaires et que la présence d'un représentant syndical n'était pas nécessaire. L'arbitre a également jugé que la présence dudit délégué au moment où l'employé a fait sa déclaration n'était pas une condition préalable à la recevabilité de cette déclaration.



I-19. In *Moynes* (Adjudication file 166-2-2949) the adjudicator decided to disregard the fact that the grievor had pleaded guilty in a criminal court to a charge based on the same misconduct for which discipline was imposed. It was the result of unusual plea bargaining with Crown counsel during which the grievor and another person flipped a coin to decide who should plead guilty. The employer's evidence at adjudication failed to prove just cause and the grievance succeeded.

I-20. Ninety-five disciplinary cases resulting from disturbances occurring in the Montreal Post Office were referred to adjudication and were heard by the adjudicator. Included were 28 discharges and 67 suspensions for various periods. In a preliminary decision, the adjudicator ruled that instead of hearing and deciding the references consecutively it would be necessary first to hear all the evidence in all cases and then render a comprehensive decision, taking into account a comparison of the various penalties imposed in the light of the evidence, as well as other factors such as the grievors' respective records. Thus, for the purposes of hearing, the 95 cases were consolidated pursuant to section 7 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure: *Faulkner et al* (Adjudication files 166-2-2111 to 2205 inclusive).

## DISCIPLINARY ACTION

I-21. Discipline is frequently imposed for alleged insubordination such as the failure or refusal to carry out an order. It is now well established that an order of doubtful legality may be disobeyed provided that the employee has a genuine belief on reasonable grounds that it would be unlawful to obey. In *Quail* (Adjudication file 166-2-3133) a benefit control officer (with experience as a police constable) had been asked to investigate a file containing an "undeliverable" personal letter. After consulting a postal security officer (who read to him extracts from the Post Office Act) he refused to continue to work on the file, advising his superior that he believed it would be illegal for him to do so. His grievance against suspension was upheld by the adjudicator on the ground that his misgivings were honest and reasonable in the circumstances.

I-19. Dans l'affaire *Moynes* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2949), l'arbitre a conclu qu'il ne fallait pas tenir compte du fait que l'employé s'estimant lésé avait plaidé coupable devant une cour criminelle à un chef d'accusation fondé sur l'incident même qui était à l'origine des mesures disciplinaires prises. Cet aveu de culpabilité avait été obtenu de façon inhabituelle puisque sur les conseils de l'avocat de la Couronne, l'employé s'estimant lésé et un autre employé avaient joué à pile ou face pour déterminer celui qui plaiderait coupable. L'arbitre a jugé que l'employeur n'avait pas prouvé qu'il existait des motifs suffisants pour sévir contre l'employé et a fait droit au grief.

I-20. Quatre-vingt-quinze affaires portant sur des mesures disciplinaires prises à la suite d'incidents survenus au Bureau de poste de Montréal ont fait l'objet d'un renvoi à l'arbitrage et ont été entendues. Vingt-huit de ces griefs concernaient des congédiements et soixante-sept, des suspensions de durées diverses. Dans une décision préliminaire l'arbitre a jugé qu'au lieu de tenir une audition et de rendre une décision à l'égard de chacune des affaires il serait nécessaire d'entendre tous les témoignages présentés dans toutes les affaires pour ensuite rendre une décision globale où la Commission tiendrait compte des diverses mesures disciplinaires imposées, à la lumière des éléments de preuve et eu égard à d'autres facteurs, tels les dossiers de chacun des employés s'estimant lésés. Ainsi aux fins de l'audition, les quatre-vingt-quinze affaires ont été entendues en même temps aux termes du paragraphe 7 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.: *affaires Faulkner et autres* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-2111 à 2205 inclusivement).

## MESURES DISCIPLINAIRES

I-21. Des mesures disciplinaires sont souvent imposées en cas de présumée insubordination comme l'omission ou le refus d'exécuter un ordre. Il est maintenant bien établi qu'un employé peut refuser de se conformer à un ordre formel dont la légitimité est douteuse s'il croit sincèrement, pour des motifs raisonnables, que l'obéissance à cet ordre pourrait constituer un acte illégal. Dans l'affaire *Quail* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3133) un agent de contrôle des prestations, ayant déjà été agent de police, avait reçu l'instruction de faire enquête sur un dossier contenant une lettre personnelle «tombée en rebut». Après avoir consulté un agent enquêteur du ministère des Postes, qui lui a lu des extraits de la Loi sur les postes, l'employé a refusé de poursuivre son travail au sujet de ce dossier, avertissant son supérieur qu'il y voyait là un acte

This result has since been affirmed by the Federal Court of Appeal.

I-22. An employee refused to obey orders that she submit to examinations by government physicians and consent to the release of their reports, although she sought and received examinations by her own doctors. Her grievance against an indefinite suspension was upheld by the adjudicator who said that in her case at least the employer had no authority under the law or under the applicable collective agreement to require either the examinations or the release of confidential reports: *Shields* (Adjudication file 166-2-3291).

I-23. The obligation of employees to abstain from public controversy has received attention in several recent cases. In *Domazet* (Adjudication file 166-2-3173) the grievor repeatedly violated his oath of office by circulating confidential information and accusations to parliamentarians and the press, which was held by the adjudicator to be grave misconduct justifying discharge. Another employee appeared on a television program, allowed his position in the public service to be identified, and then expressed strong views in direct conflict with the policies and objectives of his own department; his discharge was upheld: *Vachon* (Adjudication file 166-2-3106). The grievors in *Goyette* and *Guindon* (Adjudication files 166-2-2914 and 2915) had issued statements to the public and held a press conference criticizing the Government's decision to merge their department with another; although the language used "was not in itself abusive, harsh or disrespectful", the adjudicator upheld 30-day suspensions, rejecting an argument that union officers had the right to offer public criticism on such matters. On the other hand the grievor in *Mezwak* (Adjudication file 166-2-3072) was successful; he had merely distributed a "political newspaper" which contained attacks on his department and his supervisor as well as other material.

I-24. The problem known as "conflict of interest" may arise in many different forms, some less obvious than others. A clear case was that of *Garrett* (Adjudication file

illégal. L'arbitre a fait droit au grief de l'employé s'estimant lésé parce que dans les circonstances entourant cette affaire, celui-ci avait posé un geste honnête et raisonnable. La Cour d'appel fédérale devait par la suite confirmer cette décision.

I-22. Une employée a refusé d'obéir aux ordres selon lesquels elle devait être examinée par des médecins du ministère de la Santé et accepter que ceux-ci fassent rapport, même si elle avait déjà été examinée par ses propres médecins. L'arbitre a fait droit au grief de l'employée s'estimant lésée à l'égard d'une suspension indéfinie, en déclarant que dans le cas de cette employée, l'employeur n'avait pas le pouvoir, ni aux termes de la loi, ni en vertu de la convention collective pertinente, d'exiger que l'employée subisse les examens ou que les résultats de rapports confidentiels soient communiqués: affaire *Shields* (Dossier d'arbitrage n° 166-2-3291).

I-23. Plusieurs affaires récentes ont porté sur l'obligation des employés de s'abstenir de critiquer publiquement l'employeur. Dans la décision rendue dans l'affaire *Domazet* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3173), l'employé s'estimant lésé a violé à plusieurs reprises son serment d'office en divulguant des renseignements confidentiels aux parlementaires et à la presse, et en portant publiquement des accusations, ce que l'arbitre a considéré comme une faute de conduite grave justifiant un congédiement. Au cours d'une émission de télévision, un autre employé a été identifié comme titulaire d'un poste précis dans la fonction publique et a alors exprimé avec vigueur ses propres opinions, qui étaient contraires aux politiques et aux objectifs de son ministère. Son congédiement a été maintenu: affaire *Vachon*, (dossier d'arbitrage n° 166-2-3106). Dans l'affaire *Goyette* et *Guindon* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-2914 et 2915) les employés s'estimant lésés avaient fait des déclarations publiques et tenu une conférence de presse au cours de laquelle ils avaient critiqué la décision du gouvernement de fusionner leur ministère avec un autre: bien que les propos tenus n'étaient pas «comme tels abusifs, acerbes ou irrespectueux», l'arbitre a maintenu une suspension de 30 jours, et rejeté un argument voulant que les représentants du syndicat aient le droit de formuler publiquement des critiques sur ce sujet. D'autre part, dans l'affaire *Mezwak* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3072) l'employé s'estimant lésé a obtenu gain de cause. Il avait simplement distribué un «journal politique» dans lequel son ministère et son surveillant faisaient l'objet de critiques, de même que d'autres documents.

I-24. Le problème communément appelé «conflit d'intérêts» peut se poser de nombreuses façons, avec plus ou moins d'évidence. Un exemple type de genre d'affaire est

166-2-3040) where a senior security officer arranged for his department to rent equipment from a firm in which he soon became a partner, failing to disclose his financial interest. He also took advantage of his position to make "usurious loans" to a subordinate. His discharge was upheld on several grounds.

I-25. *Gouveia* (supra) was a case involving a highly personal conflict of interest. The grievor, a benefit control officer, learned on reading a personal letter from Florida (if not earlier) that his friend, the writer, had probably committed fraud on the unemployment insurance system. He failed to report it, although he had reported the fraud of another person he knew. It was held that the grievor, like all U.I.C. employees, had a duty to defeat frauds on contributors and taxpayers and that his failure to report a fraud was "misconduct by omission". The adjudicator pointed out, however, that the grievor had already suffered severe harassment and punishment for many months, that he had a good record in respect of both conduct and performance, that there were reasonable grounds for expecting his redemption and that his offence was one of omission or neglect "probably due to a misguided sense of loyalty". It was also stressed that the employer had proved only one charge; one other was withdrawn and three had not been proven. In the circumstances, the grievor's discharge was reduced to a suspension of two months.

I-26. An immigration officer who sought or accepted sexual favours from one or more women (whose appeals against deportation were pending) was found guilty of misconduct incompatible with his office and his grievance against discharge failed: *Bellemare* (Adjudication file 166-2-2341) since affirmed by the Federal Court of Appeal.

I-27. Discharge was also held to be the only appropriate penalty where the employee had systematically filed fraudulent claims for overtime and travel expense: *Lebeau* (Adjudication file 166-2-2917) and where an employee with the U.I.C. repeatedly accepted money for

celui de l'affaire *Garrett* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3040) où un agent supérieur de la sécurité a loué, pour le compte de son ministère, du matériel d'une firme dont il est devenu peu après un associé et a négligé de révéler cet intérêt financier. Il a également tiré avantage de son poste pour consentir un prêt «usuraire» à un employé subalterne. Son congédiement a été maintenu pour plusieurs motifs.

I-25. L'affaire *Gouveia*, (supra) avait trait à un conflit d'intérêts de nature hautement personnelle. L'employé s'estimant lésé, agent de contrôle des prestations, avait appris en lisant une lettre personnelle reçue de Floride, sinon avant, qu'un de ses amis, l'auteur de la lettre, avait probablement commis une fraude contre la Commission d'assurance-chômage. L'employé s'estimant lésé a omis de dénoncer cette fraude alors qu'il l'avait fait à l'égard d'une autre personne de sa connaissance. Il a été allégué qu'il était du devoir de l'employé s'estimant lésé, comme de celui de tous les employés de la C.A.C., de dénoncer les fraudes commises contre les contribuables et que cette négligence constituait une «faute de conduite par omission». L'arbitre a fait remarquer toutefois que l'employé avait déjà été harcelé et avait subi une peine sévère pendant plusieurs mois, qu'il avait un bon dossier au niveau de sa conduite et de son rendement, qu'il y avait de bonnes raisons de croire qu'il se rachèterait, que le délit était une infraction par omission ou par négligence commise «probablement en raison d'un sens faussé de la loyauté». Il a souligné également que l'employeur n'avait prouvé qu'un seul des chefs d'accusation, que l'un d'eux avait été retiré et que trois autres n'avaient pas été prouvés. Étant donné les circonstances, la peine de congédiement a été réduite à une suspension de deux mois.

I-26. Un fonctionnaire de l'Immigration qui avait cherché et accepté des faveurs sexuelles d'une ou de plusieurs femmes, dont les appels relatifs à un renvoi étaient pendants, a été jugé coupable de faute de conduite incompatible avec les fonctions de son poste; le grief formulé contre son congédiement a été rejeté (affaire, *Bellemare*, dossier d'arbitrage n° 166-2-2341). Par la suite, cette décision a été maintenue par la Cour d'appel fédérale.

I-27. Le congédiement a également été jugé comme la seule mesure disciplinaire appropriée dans une affaire où un employé avait systématiquement présenté des demandes frauduleuses concernant la rémunération d'heures supplémentaires et le remboursement de dépenses de



helping applicants to file benefit claims: *Lefrançois* (Adjudication file 166-2-3164).

I-28. To lead or participate in an unlawful strike is clearly misconduct but the penalties must vary with the circumstances. Following an eight-hour work stoppage, three tradesmen in the Northwest Territories grieved against two-day suspensions. The evidence showed, however, that they were protesting the employer's continuing delays in remitting overdue pay cheques and failure to answer legitimate inquiries as well as flagrant neglect of grievances and previous protests, contrary to the applicable collective agreement. Even the work stoppage itself brought no response whatever from head office until the men's superintendent at Yellowknife resigned in a protest of his own. In these unusual circumstances it was held that all parties were at fault and the grievors' lost pay was reduced by one-half: *Davies, Entus and Pinder* (Adjudication files 166-2-3336 to 3338).

I-29. A recent example of severe discipline for attempting to incite an unlawful strike was *Goyette* (Adjudication file 166-2-3057). Although the attempt did not succeed, discharge was held to be the appropriate penalty in view of the grievor's record of offences in the past.

I-30. It was asserted by counsel defending in *Liske* (Adjudication file 166-2-2898) that disturbed labour-management relations excused or mitigated the misconduct of the acting chief at an air traffic control tower who misinformed an approaching flight, thereby causing hazard and delay. The suggestion was "totally" rejected by the adjudicator, who found negligence in the performance of the grievor's duty and upheld a suspension.

I-31. The degree of responsibility vested in the employee and the possible consequences of his misconduct were also emphasized in *Bates* (Adjudication file 166-2-3371). The fire chief at a military base placed himself on duty after midnight while intoxicated and held a surprise

voyage (affaire *Lebeau*, dossier d'arbitrage n° 166-2-2917) et où un employé de la C.A.C. avait à plusieurs reprises accepté des sommes pour avoir aidé les requérants à présenter les demandes de remboursement (affaire *Lefrançois*, dossier d'arbitrage n° 166-2-3164).

I-28. Diriger une grève illégale ou y participer est de toute évidence une faute de conduite, mais les mesures disciplinaires prises doivent être adaptées aux circonstances. À la suite d'un arrêt de travail de huit heures, trois hommes de métier des Territoires du Nord-Ouest ont présenté un grief contre une suspension de deux jours. Les témoignages ont démontré toutefois que ces derniers protestaient d'abord contre les retards continuels de l'employeur à leur remettre des chèques de paie qui leur était dû et contre son refus, de répondre à des questions légitimes, ensuite contre une négligence flagrante à répondre à des griefs et à des plaintes antérieures, contrairement à la convention collective pertinente. Même l'arrêt de travail n'a donné lieu à quelque réponse que ce fût du bureau chef, jusqu'à ce que le surintendant de Yellowknife décide de sa propre initiative de présenter sa démission en signe de protestation. Vu les circonstances particulières, il a été décidé que les deux parties étaient en faute et la perte de salaire des employés s'estimant lésés a été réduite de moitié: *Davies, Entus et Pinder* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-3336 à 3338).

I-29. L'affaire *Goyette* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3057) constitue un exemple récent de sanction disciplinaire sévère, imposée à un employé qui en avait incité d'autres à déclencher illégalement une grève. Bien que cette tentative ait été infructueuse, le congédiement a été jugé comme étant la mesure disciplinaire qui s'imposait en raison des infractions figurant au dossier de l'employé s'estimant lésé.

I-30. L'avocat de l'employé s'estimant lésé a allégué dans l'affaire *Liske*, (dossier d'arbitrage n° 166-2-2898) que de mauvaises relations ouvrières-patronales excusaient ou amoindrieraient la faute de conduite commise par le chef intérimaire d'une tour de contrôle de la circulation aérienne qui avait donné de mauvais renseignements à un avion devant atterrir, occasionnant ainsi du retard et mettant l'avion en danger. Cette allégation a été totalement rejetée par l'arbitre, qui a trouvé l'employé s'estimant lésé coupable de négligence et a maintenu la suspension.

I-31. Le degré de responsabilité qui incombe à l'employé et les conséquences possibles des fautes de conduite de celui-ci ont également été soulignés dans l'affaire *Bates* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3371). Le chef des pompiers d'une base militaire est entré en fonction après minuit en



fire drill, contrary to previous warnings and orders; his suspension was upheld. Similarly, the adjudicator held suspensions to be justified in respect of two correctional officers who consumed alcohol while on duty, although they were at an airport awaiting arrival of prisoners destined for their penitentiary: (*Carmichael and Gilchrist* (Adjudication files 166-2-3013 and 3014).

I-32. After lengthy hearings at Montreal, 95 disciplinary cases were decided by the adjudicator with varying results. Although the hearings were consolidated, each reference was examined on its own merits in the final decision. The issues were whether the offence alleged had been proved and, if so, whether the penalty imposed was appropriate taking into account the gravity of the offence, the surrounding circumstances and the record of each grievor. Whether the penalty imposed was consistent with other penalties also received consideration. Of 28 discharges, 15 were upheld as fully justified, two were reduced to suspensions for nine months, one to six months, one to three months and nine to one month. Of 67 suspensions, three were quashed on the ground that offences had not been proved, 18 suspensions were reduced to shorter periods, 45 were upheld as justified, and one grievance had been withdrawn: *Faulkner et al* (Adjudication files 166-2-2111 to 2205 inclusive).

## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

I-33. Among many cases involving "overtime" an important result was that in *O'Toole* (Adjudication file 166-2-2904). A postal agreement provided that regular employees were entitled to overtime work before casual employees could be used. The grievor was not called in on his day of rest but casuals were. The employer argued unsuccessfully that it could refuse to call the grievor because work on his day of rest would have been at "double time" rates. The adjudicator held there was nothing in the agreement to justify such a limitation. This result (which affects the claims of many postal employees) was upheld by the Federal Court of Appeal. The Supreme

état d'ébriété et a tenu à l'improviste des exercices d'incendie, contrairement aux ordres et aux avertissements antérieurs. Sa suspension a été maintenue. De même, l'arbitre a jugé que les suspensions étaient justifiées dans le cas des deux agents des services correctionnels qui ont consommé de l'alcool au travail, même s'ils se trouvaient à l'aéroport pour attendre l'arrivée de prisonniers qui se rendaient au pénitencier où ils travaillaient (*Carmichael et Gilchrist*, dossiers d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-3013 et 3014).

I-32. Après de longues auditions tenues à Montréal, l'arbitre a rendu des décisions différentes à l'égard de 95 affaires de nature disciplinaire. Bien que les affaires aient été entendues en même temps, chacune d'elles a été examinée séparément quant au fond avant de rendre la décision finale. Il s'agissait de déterminer si les infractions alléguées avaient été prouvées et dans l'affirmative, si la peine imposée était appropriée, compte tenu de la gravité de l'infraction, des circonstances de l'affaire et du dossier de chaque employé s'estimant lésé. Il a aussi vérifié si la peine imposée était appropriée par rapport à d'autres peines. Il y a eu 28 congédiements. Quinze d'entre eux ont été jugés pleinement justifiés. Deux autres ont été réduits à des suspensions de neuf mois, un, à une suspension de six mois, un autre à une suspension de trois mois et enfin neuf, à une suspension d'un mois. Trois des 67 suspensions ont été annulées parce que l'accusation n'avait pas été prouvée, 18 ont été réduites à des périodes plus courtes, 45 ont été maintenues pour avoir été jugées justifiées et un grief fut retiré: affaire *Faulkner et autres* (dossier d'arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-2111 à 2205 incl.).

## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

I-33. Au nombre des décisions portant sur les «heures supplémentaires», celle que l'arbitre a rendue dans l'affaire *O'Toole* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 166-2-2904) a eu des répercussions importantes. Une convention collective applicable à des employés des Postes prévoyait qu'il fallait offrir la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires aux employés à plein temps avant d'embaucher des occasionnels. L'employé s'estimant lésé n'a pas eu cette possibilité au cours d'un jour de repos, mais par contre des occasionnels ont été embauchés. L'employeur a soutenu sans succès qu'il pouvait agir ainsi parce qu'il aurait été obligé de rémunérer ledit employé à «taux

Court of Canada has since dismissed an application by the Attorney General for leave to appeal.

double» étant donné que celui-ci était en congé ce jour-là. L'arbitre a rejeté cet argument, signalant qu'aucune disposition de la convention ne contenait une telle restriction. La Cour d'appel fédérale a maintenu cette décision qui touchait également les plaintes présentées par beaucoup d'autres employés des Postes. Depuis, la Cour suprême du Canada a rejeté une demande présentée par le Procureur général du Canada en vue d'obtenir la permission d'en appeler de ce jugement.

I-34. A collective agreement contemplated that employees assigned to "in service" or "on-the-job" training programs be entitled to full compensation, including overtime pay on a holiday; on the other hand, an employee assigned to an "out service" program would not receive premium pay for overtime. As authorized, a grievor attended a "management course" conducted by his Department in separate surroundings not directly related to his usual functions. It was held to be an "out service" program so that the grievor had no entitlement to the benefits of the overtime clause in the applicable agreement: *Comerton* (Adjudication file 166-2-2964).

I-34. Une convention collective prévoyait que les employés affectés à des programmes de formation sur le tas auraient droit à la pleine rémunération, y compris à la rémunération des heures supplémentaires un jour férié. Par contre, un employé affecté à un programme de «formation institutionnelle» ne toucherait pas de prime à l'égard des heures supplémentaires. L'employé s'estimant lésé qui en avait reçu l'autorisation, a suivi un «cours de gestion» qui était donné par son ministère en dehors de son lieu de travail et qui n'était pas directement rattaché à ses fonctions habituelles. L'arbitre a conclu qu'il s'agissait d'un programme «de formation institutionnelle» et qu'à ce titre l'employé s'estimant lésé n'avait aucun droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue dans la convention pertinente: affaire *Comerton* (dossier d'arbitrage, n° 166-2-2964).

I-35. A collective agreement recognized the principle of "equal opportunity" in the allocation of overtime among employees. It also provided that if an employee were improperly "bypassed" payment would be made for the time lost by the "missed opportunity". In *Ferguson et al* (Adjudication files 166-2-2766 and 2767) one employee was overlooked and not offered overtime until after the shift began, which she refused; other employees were notified too late. The employer's submission that monetary compensation would be inappropriate was rejected. The adjudicator decided the agreement had been violated and payment was due for the time lost as a result.

I-35. Une convention collective admettait le principe de «l'égalité des chances» dans la répartition des heures supplémentaires parmi les employés. Elle prévoyait aussi qu'un employé «oublié» à tort aurait droit d'être payé pour l'occasion perdue par suite de l'omission de lui offrir du travail supplémentaire». Dans l'affaire *Ferguson et autres* (dossiers d'arbitrage nos 166-2-2766 et 2767), une employée fut oubliée et n'ayant reçu l'offre de faire des heures supplémentaires qu'une fois le poste commencé, elle a refusé; d'autres employés ont été avisés trop tard. L'arbitre a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel une rémunération en espèces n'était pas justifiée et il a conclu qu'il y avait eu contravention à la convention collective et qu'en conséquence, les employés s'estimant lésés devaient être rémunérés pour les heures supplémentaires qu'ils avaient perdues.

I-36. Firefighters at Regina Airport worked from 7 a.m. to midnight, being a shift of 16 hours at straight time and one hour at overtime rates. This followed a change from the three-platoon system to a two-platoon system. A rule of the "Station Operating Procedure" required that prior to leaving at midnight the shift officer should give his phone number to the Aeradio operator and further that "in the event of an emergency or call-back, he will, in turn, contact the remainder of crew and report for duty". This was understood by employees to create a "stand-by"

I-36. Les pompiers à l'aéroport de Regina travaillaient de 7 h à 20 h, soit pendant un poste de 16 h à taux simple et d'une heure à taux majoré. Ce régime faisait suite à une modification de l'organisation du travail prévoyant une équipe de deux hommes au lieu d'une équipe de trois hommes. Un règlement du «Recueil de directives administratives» exigeait qu'avant de partir, à minuit, le chef d'équipe laisse à l'opérateur radio le numéro de téléphone de son domicile et qu'en outre, «en cas d'urgence ou de rappel au travail, il contacte à son tour les autres membres

obligation and they acted accordingly, although there was no reference to "stand-by" in the applicable collective agreement. On learning of a previous adjudication decision arising out of similar arrangements at Sydney, N.S., *Larade et al* (Adjudication file 166-2-887) Regina firefighters presented a group grievance claiming overtime in respect of early morning hours. There was evidence that certain airlines had requested emergency protection in that period and that firefighters had invariably responded to emergency calls. The adjudicator, affirming results in previous cases, held that, in the absence of a stand-by provision in the agreement, "the employees must be considered to have been at work during the after-hour periods when they held themselves on stand-by": *Bien et al* (Adjudication file 166-2-2768).

I-37. Air traffic controllers were to receive "refresher training" pursuant to a clause in their collective agreement. The parties also signed a "letter of understanding" instituting a "standard shift cycle" for the life of the agreement. Deviations from the cycle occurred when employees were assigned to "refresher training". It was held by the adjudicator that nothing in either the agreement or the letter made the cycle immutable or created an overtime entitlement by reason of deviations. Changes were subject to prior notice, which had been given: *Elkins and Kay* (Adjudication files 166-2-3046 and 3062).

I-38. A ship inspector was (on several occasions) required to work for an hour or more from 7:00 a.m. or earlier instead of starting at his scheduled time of 8:30 a.m. This, he claimed, was a "call-back" entitling him to a minimum of four hours' pay, and not merely the overtime rate. The adjudicator held that the governing article in the applicable collective agreement, referring to the "call-back" of an employee "after he had completed his work for the day and has left his place of work", did not cover the grievor's case even though the early work was not contiguous with the regular shift; the early start did not constitute a true "call-back": *Wilson* (Adjudication file 166-2-2973).

I-39. In *Grant and Stoykewich* (Adjudication files 166-2-3323 and 3324) the employer required employees to

de l'équipe et se présente au travail». Les employés ont interprété cette directive comme une obligation d'«attente commandée» et ils ont agi en conséquence, bien que la convention pertinente ne contienne aucune disposition à cet égard. Dès qu'ils eurent été informés d'une décision arbitrale rendue à l'égard de questions semblables à Sydney N.-É., soit dans l'affaire *Larade et autres* (dossier d'arbitrage n° 166-2-887), les pompiers de Regina ont présenté un grief collectif demandant la rémunération d'heures supplémentaires à l'égard des premières heures du jour. La preuve a révélé que certaines compagnies d'aviation avaient demandé un service de protection d'urgence au cours de la période pertinente et que les pompiers avaient toujours répondu aux appels d'urgence. Confirmant les décisions rendues dans des affaires antérieures, l'arbitre a conclu que, en l'absence dans la convention d'une disposition touchant l'«attente commandée», «il faut considérer que les employés étaient au travail durant les heures où ils étaient en situation d'attente commandée». Affaire: *Bien et al* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2768).

I-37. Les contrôleurs de la circulation aérienne devaient suivre un cours de recyclage conformément à une clause de leur convention collective. Les parties ont aussi signé un «protocole d'accord» instituant un «cycle de postes régulier» pour la durée de la convention. Lorsque des employés ont été affectés à ce cours de recyclage, le cycle de postes prévus a été modifié. L'arbitre a conclu que rien dans la convention ni dans le protocole ne rendait le cycle immuable ni ne créait un droit à la rémunération d'heures supplémentaires effectuées en raison des changements apportés. Les changements devaient faire l'objet d'un préavis, et cette disposition avait été respectée. (Affaires: *Elkins et Kay*, dossiers d'arbitrage n°s 166-2-3046 et 3062).

I-38. À plusieurs reprises, un inspecteur de navire a dû accomplir une heure de travail ou plus à 7 h ou plus tôt, au lieu de commencer à 8 h 30, comme il avait l'habitude de la faire. Il a soutenu qu'il s'agissait là d'un «rappel au travail» ouvrant droit à quatre heures de rémunération au minimum, et non simplement à la rémunération au taux des heures supplémentaires. L'arbitre a conclu que l'article de la convention collective applicable au «rappel au travail» d'un employé «qui a terminé sa journée et quitte son lieu de travail», ne visait pas la situation de l'employé s'estimant lésé, même si le travail accompli tôt le matin ne précédait pas immédiatement son poste habituel; il ne s'agissait pas d'un véritable «rappel au travail», affaire *Wilson* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2973).

I-39. Dans les affaires *Grant et Stoykewich* (dossiers d'arbitrage n°s 166-2-3323 et 3324), l'employeur a



liquidate their vacation leave credits during the current fiscal year. Their grievances failed because the applicable collective agreement did not limit the employer's authority in this area and previous cases involving vacation leave credits were thus inapplicable.

I-40. Many collective agreements provide that specific leave "may" be granted by the employer in certain circumstances and that "such leave shall not be unreasonably withheld". In a number of cases adjudicators have considered and determined whether denial of special leave was clearly unreasonable, having regard to all the facts. On the other hand in *Gallant* (Adjudication file 166-2-3268) the applicable clause contained no provision that such leave should not be unreasonably withheld. The adjudicator concluded that the employer had an administrative discretion and it was not open to him to substitute the word "shall" for the word "may" even if it appeared that the discretion had been unwisely or unfairly exercised, following a very early decision, *Delle Palme* (Adjudication file 166-2-128).

I-41. Many grievances have claimed "acting pay" for work done in a higher classification. In *Shanley* (Adjudication file 166-2-3044) the adjudicator said it was necessary to answer two questions: whether the grievor had been required to perform duties beyond his normal duties and whether he "substantially" performed the duties of a higher classification. A new collective agreement came into force while a grievor held an "acting" position under which he appeared to be entitled to acting pay. He was entitled, however, to receive it from the date the collective agreement came into effect and not in respect of the period prior thereto. In *York* (Adjudication file 166-2-3095) the grievor's claim failed. The adjudicator found that although he had performed certain work in the higher classification he had not in fact substantially performed its duties and in any event he had not been "required" to do so.

I-42. The nature of a "vacancy" was considered in *Samson et al* (Adjudication file 166-2-3099). The employer established a new processing plant and staffed it by drawing employees from operations elsewhere. This was

ordonné aux employés de prendre les congés annuels qui leur restaient pour l'année financière en cours. Les griefs desdits employés furent rejetés parce que leur convention collective ne contenait pas de disposition restreignant le pouvoir de l'employeur à cet égard et que les affaires antérieures portant sur l'utilisation des crédits de congé annuel ne s'appliquaient pas à leur cas.

I-40. Un grand nombre de conventions collectives prévoient que l'employeur «peut» accorder un congé spécial dans certaines circonstances et que «ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable». Dans un certain nombre d'affaires les arbitres ont étudié et tranché la question de savoir si le congé avait été refusé sans motif raisonnable, eu égard à toutes les circonstances. Par contre, dans l'affaire *Gallant*, (dossier d'arbitrage n° 166-2-3268), la clause pertinente ne contenait aucune disposition stipulant que ce congé ne devait pas être refusé sans motif raisonnable. S'inspirant d'une des premières décisions rendues à l'égard d'une telle question, en l'occurrence dans l'affaire *Delle Palme*, (dossier d'arbitrage n° 166-2-128), l'arbitre a conclu que l'employeur avait un pouvoir discrétionnaire au niveau administratif et qu'en sa qualité d'arbitre, il ne lui incombait pas de substituer le mot «doit» au mot «peut», même s'il semblait que l'employeur n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière sage ou juste.

I-41. De nombreux griefs ont trait à des demandes de «rémunération d'intérim» pour l'exercice des fonctions d'un poste de niveau supérieur. Dans l'affaire *Shanley* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3044) l'arbitre a déclaré qu'il était nécessaire de répondre à deux questions: à savoir si l'employé s'estimant lésé avait été tenu d'accomplir des fonctions dépassant le cadre de ses fonctions normales, et, en second lieu, si l'employé avait «réellement» accompli les fonctions du niveau supérieur. Pendant la période d'«intérim», une nouvelle convention collective est entrée en vigueur et comportait une disposition selon laquelle l'employé semblait avoir droit à une rémunération d'intérim. En effet, il y avait droit, mais seulement à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et non pour la période antérieure. Dans l'affaire *York* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3095) l'arbitre n'a pas fait droit au grief de l'employé et a conclu que même si ce dernier avait rempli des fonctions d'un poste de niveau supérieur, il n'avait pas en réalité exécuté une grande partie de ces fonctions et, en tout état de cause, n'avait pas été «tenu» de le faire.

I-42. L'affaire *Samson et autres* (dossier d'arbitrage n° 166-2-3099) portait sur la nature des «vacances» qui s'étaient produites au niveau de certains postes. L'employeur avait créé un nouveau centre de traitement et



alleged to constitute the filling of vacant positions and thus to be subject to certain provisions in the applicable collective agreement. It was held that for a vacancy to occur there must be an existing position lacking an incumbent and the agreement was inapplicable where no positions previously existed.

I-43. In some cases it has appeared that supervisors are not always familiar with their obligations. A collective agreement affecting employees in the Post Office Department recognized that "volume measurement is necessary to obtain an objective evaluation of the level of production...". It was expressly provided that "there shall be no group measurement of employees for a homogeneous group of ten (10) employees or less". In *Blackmore et al* (Adjudication file 166-2-2857) it was admitted that daily records of individual volume production were gathered and maintained by a supervisor. Although stating there was no evidence such records had been kept for discriminatory or arbitrary purposes, the adjudicator granted a declaration that the express requirement of the agreement had been violated.

I-44. A collective agreement gave employees the right to be accompanied by a union representative at "a disciplinary interview". However, in *Brais* (Adjudication file 166-2-2843) it was found that the grievor had been summoned for an evaluation interview rather than for disciplinary purposes and it was therefore not necessary that a representative be present.

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

I-45. Recognition of union officers in the collective bargaining relationship was the central issue in *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board, re Tingley* (Adjudication file 169-2-155). Proceeding under section 98 of the Act, the union complained that the Department's District Director had issued a directive barring entry to postal premises by the union's regional director an elected officer, for a period of more than three months. The directive resulted from an altercation between the union officer and the superintendent of the Dartmouth mail processing plant, involving an alleged assault by the former. On behalf of the Board, the adjudicator pointed out in his decision that there was "no single provision" in the applicable agreement requiring the employer "to recognize the rights of full-time representatives to carry

l'avait doté du personnel nécessaire en transférant des employés d'autres sections. Ainsi, il avait présumément comblé des vacances et, en conséquence, il devait appliquer certaines dispositions de la convention collective en vigueur. L'arbitre a jugé que pour qu'il y ait vacance, un poste devait exister d'abord et être sans titulaire. Il a conclu que les dispositions pertinentes ne pouvaient s'appliquer à des postes nouvellement créés.

I-43. Il arrive quelquefois que les surveillants ne semblent pas connaître toujours toutes leurs obligations. Une convention collective visant des employés du ministère des Postes stipulait que «l'évaluation de la quantité de travail effectué était nécessaire pour obtenir une évaluation objective du rendement . . .». Il était expressément indiqué «qu'aucune évaluation du groupe d'employés ne devait être faite pour un groupe homogène de dix (10) employés ou moins». Dans l'affaire *Blackmore et autres* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2857) il a été admis qu'un surveillant avait préparé et conservé un registre quotidien du volume de travail exécuté par chacun des employés. Même s'il a déclaré qu'aucune preuve n'établissait que ce registre avait été tenu à des fins discriminatoires ou arbitraires, l'arbitre a accordé aux employés une déclaration portant que l'employeur avait contrevenu à une disposition expresse de la convention collective.

I-44. Une convention collective prévoyait qu'un employé devant se présenter à une «entrevue disciplinaire» avait le droit d'être accompagné d'un délégué syndical. Cependant dans l'affaire *Brais* (dossier d'arbitrage n° 166-2-2843) l'arbitre a jugé que l'employé avait été convoqué à une entrevue pour fins d'évaluation et non pour des motifs disciplinaires et que, par conséquent, la présence d'un délégué syndical n'avait pas été nécessaire.

## RENOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

I-45. L'affaire *Tingley* (dossier d'arbitrage n° 169-2-55), mettant en cause le *Syndicat des postiers du Canada* et le *Conseil du Trésor*, portait essentiellement sur la reconnaissance des délégués syndicaux dans le cadre des rapports de négociation collective. En se fondant sur l'article 98 de la Loi, le syndicat alléguait que le directeur de district du Ministère avait donné une directive par laquelle il interdisait au directeur régional du syndicat, un représentant élu, de pénétrer dans les locaux des Postes pour une période de plus de trois mois. Cette directive avait été donnée par suite d'un affrontement entre le délégué syndical et le surintendant du traitement du courrier au bureau de poste de Dartmouth, au cours duquel le premier avait présumément attaqué le second. Au nom de la Commission, l'arbitre a souligné dans sa

out their duties of representing the members of the bargaining unit...". On the other hand, "when read together the cumulative effect of various provisions in the agreement clearly supports the assumption of such an obligation by the employer". Among such provisions were those referring to "recognition" of union, "correspondence and contacts", "labour-management meetings" and attendance by union officers at such meetings "without restriction". On these grounds, it was held that "by refusing to recognize, let alone acknowledge any form of communication with Mr. Tingley and necessarily, by refusing to initiate any dealings with him, the employer is repudiating and failing to carry out its obligation...to discuss, consult and meet with the union and its authorized representatives". A declaration was granted accordingly.

I-46. At issue in another postal dispute was the employer's commitment "to minimize as much as possible the hiring of casuals". The employer had also agreed that its policy was to employ "sufficient regular full-time and part-time staff...to maintain service standards for predictable workloads and absences". Since there are seasonal and other variations in mail volume and since various post offices have differing requirements, recurrent disputes about staffing have arisen in many centres. For example, at Quebec City it was proved that over a five-month period there were 541 regular employees and an average of 127 casuals and also that both full-time and part-time regular employees worked many hours of overtime. The evidence also showed, however, absenteeism for the same period at the unprecedented level of 21.6 per cent which the adjudicator, on behalf of the Board, found to be not explained and not predictable. This had necessitated the hiring of a casual to replace each absent employee. It was held that in the circumstances the agreement had not been violated: *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board, re Quebec City* (Adjudication file 166-2-88). Following a similar dispute at Sherbrooke, it was found by the adjudicator that there had been a pronounced and unpredictable decline in the production rate of regular employees necessitating the use of many casuals. In other cases arising at Laval and Dorval, a very high turn-over and extreme variations in volume were shown to be problems but the evidence was so inconclusive that the adjudicator gave the parties an

décision qu'il n'y avait «aucune disposition» dans la convention collective en vigueur en vertu de laquelle l'employeur devait «reconnaître le droit aux représentants à plein temps du syndicat d'exercer leurs fonctions de représentants des membres de l'unité de négociation . . .» Toutefois «considérées corrélativement, certaines dispositions de la convention appuient clairement l'hypothèse qu'une telle obligation a été contractée par l'employeur». Parmi ces dispositions figuraient celles portant sur la «reconnaissance» du syndicat, la «correspondence et les contacts», les «réunions syndicales-patronales» qui prévoient que les représentants syndicaux peuvent «sans restriction» assister à toutes ces réunions. Pour ces raisons, l'arbitre a jugé «qu'en refusant de reconnaître, voire même en interdisant toute forme de communication avec M. Tingley, et par là, en refusant d'entreprendre toute négociation avec lui, l'employeur s'était soustrait à l'obligation de discuter avec le syndicat et ses représentants autorisés». Une déclaration a été rendue à cet effet.

I-46. Un autre point litigieux survenu chez les postiers portait sur l'engagement de l'employeur à «réduire autant que possible l'emploi des occasionnels». L'employeur avait également admis qu'il avait pour politique d'embaucher «un nombre suffisant d'employés à plein temps et d'employés à temps partiel . . . pour répondre aux besoins du service en fonction du volume de travail et des absences prévues». En raison des variations saisonnières et autres du volume du courrier et des différentes exigences des divers bureaux de poste, de nombreux centres ont connu des conflits répétés au sujet du personnel. Par exemple, à Québec, il a été prouvé qu'au cours d'une période de cinq mois, 541 employés réguliers et une moyenne de 127 occasionnels avaient travaillé au bureau et que les employés à plein temps et les employés à temps partiel avaient effectué un nombre important d'heures supplémentaires. Toutefois, la preuve a également révélé un taux d'absentéisme de 21.6 jamais atteint, ce que l'arbitre, au nom de la Commission, a jugé inexplicable et imprévisible. Ce taux semblait avoir justifié l'embauchage occasionnel pour remplacer les employés absents. L'arbitre a conclu que dans les circonstances, l'employeur n'avait pas contrevenu à la convention collective: affaire *Ville de Québec* (dossier d'arbitrage n° 169-2-88) mettant en cause le *Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor*. À la suite d'un conflit similaire survenu à Sherbrooke, l'arbitre a jugé qu'il y avait une baisse marquée et imprévue du taux de production des employés réguliers, ce qui avait nécessité l'embauchage d'un grand

opportunity to adduce further evidence at subsequent hearings.

I-47. The issue decided by the adjudicator in *Public Service Alliance and Treasury Board, re Moore* (Adjudication file 169-2-256) was whether the bargaining agent was entitled to have direct access to the Deputy Minister or his "authorized representative" at the final level of the departmental grievance procedure. The union had met an "acting chief of staff relations" but the grievance involved was rejected by the deputy head without a meeting. Evidence indicated that the chief staffing officer "or his representative" had been authorized to meet the union at the final level, not to reach a decision but for the purpose of making a recommendation to the deputy head. The issue differed from that in *Kimber* (Board files 168-2-42 and 168-2-44) described in paragraphs 86 and 87 of the Board's *Seventh Annual Report*, because the language of the relevant provisions in the applicable agreements was not the same. The adjudicator held that the language before him conferred on the deputy head a "discretion to retain control of the decision-making process in the treatment of grievances at the final level of the grievance procedure". For this and other reasons the reference under section 98 did not succeed.

nombre d'occasionnels. Dans d'autres affaires, à Laval et à Dorval, le taux élevé de roulement chez les employés et la variation extrême du volume du courrier traité posaient de fait des problèmes mais la preuve présentée était si peu concluante que l'arbitre a permis aux parties de présenter de nouveaux éléments de preuve au cours d'auditions subséquentes.

I-47. La décision rendue par l'arbitre dans l'affaire *Moore* (dossier d'arbitrage n° 169-2-256) mettant en cause l'*Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor*, portait sur la question de déterminer si l'agent négociateur pouvait rencontrer personnellement le sous-ministre ou «son représentant autorisé» au dernier palier de la procédure de règlement d'un grief applicable au ministère. Le représentant du syndicat avait rencontré un «chef suppléant des relations de travail» mais le sous-ministre avait rejeté le grief sans avoir rencontré l'autre partie. La preuve présentée a indiqué que le chef des relations de travail ou «son représentant» était autorisé à rencontrer le syndicat, au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, non pour statuer sur le grief mais pour faire des recommandations à ce sujet au sous-ministre. La question soulevée dans l'affaire *Kimber* (dossiers d'arbitrage nos 168-2-42 et 168-2-44) qui a été rapportée aux paragraphes 86 et 87 du *Septième rapport annuel* de la Commission, se distinguait de l'affaire précédente en raison des différences entre le contenu des dispositions pertinentes des conventions collectives en vigueur. L'arbitre a jugé que le contenu des dispositions conférait au sous-ministre «le pouvoir de contrôler la procédure de prise de décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs». Pour cette raison et pour d'autres encore, l'arbitre n'a pas fait droit au renvoi en vertu de l'article 98.





## J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

J-1. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)<sup>1</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

J-2. In the following instances, where proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection in law, and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

— *A proposal with respect to career development, which provided that an employee should have the right to devote at least ten per cent of his normal working hours to participation in seminars, workshops, short courses, etc. in order to keep up to date, to conduct outside research and to attend conferences, and to be granted one year of sabbatical leave for each period of seven years continuous employment.* While the Board deplored recent changes affecting members of the bargaining unit as to their attendance at congresses or conferences, which would be of great benefit to them, nevertheless the proposal was not

## J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION

### OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

J-1. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

J-2. Dans les affaires suivantes, comportant des propositions présentées par l'agent négociateur auxquelles l'employeur s'était opposé, la Commission a admis l'objection en droit formulée par l'employeur et a décidé qu'elle n'avait pas compétence, aux termes de la Loi, pour rendre une décision à l'égard de la proposition:

— *Une proposition relative au perfectionnement professionnel, selon laquelle un employé aurait le droit de consacrer au moins dix (10) pour cent de ses heures de travail normal à des séminaires, à des séances d'étude, à des cours de durée réduite, etc. pour se tenir au courant des nouvelles réalisations, pour effectuer des recherches à l'extérieur des établissements de l'employeur et pour assister à des conférences, et aussi il aurait droit à une année sabbatique payée pour toute période de sept (7) ans d'emploi continu.* Même si la Commission a déploré les changements très récents apportés au sujet de l'assistance

an answer as it constituted a totally unacceptable encroachment upon management's rights (*Historical Research Award*, Arbitral Award file 185-2-145).

—*A proposal that an employee should be granted injury-on-duty leave with pay for any period of time during which the employee was unable to perform his duties because of a heart, lung or hearing disability.* The essence of the proposal was that the employee should continue to be paid his full salary for the whole period of time during which he was unable to work due to one of the said disabilities. Such disabilities should be presumed to be industrial hazards of the occupation of members of the bargaining unit, and it would not be necessary to determine first whether such a disability was an injury arising out of or in the course of employment, pursuant to the provisions of the Government Employees' Compensation Act. Since the said Act is one of the Acts listed in Schedule III of the Public Service Staff Relations Act, such a proposal, if implemented, would be in contravention of paragraph 56(2)(b)<sup>2</sup> of the Act. The Board was thus prohibited from considering the proposal (*Fire-fighters Award*, Arbitral Awards file 185-2-147).

—*A proposal that the employer should pay interest at six per cent per annum on all retroactive payments outstanding to each employee, calculated from the statutory implementation date of the arbitral award.* The Board did not have jurisdiction to include in an arbitral award a sanction or penalty by reason of a failure to implement a salary adjustment resulting from an arbitral award, in view of the provision in section 20 which gives the Board the authority to examine and inquire into complaints of failure to implement an arbitral award. However, the matter in dispute as posed involved not the failure to implement an award but rather the delay in doing so, and the resulting loss by the employee of the use of the money due to him during the period of such delay. The question was whether the Board has jurisdiction to require the employer to reimburse an employee for such loss of use of his salary. The heart of the issue was whether such loss of use of salary is a matter "directly related" to "rates of pay". For the purpose of deciding the issue, the Board assumed it had jurisdiction, and on the basis of the evidence before it decided that the proposal would require the employer to make numerous calculations to pay insignificant amounts to employees. It was a case to

des membres aux congrès et aux conférences dont ils pourraient tirer grand avantage, elle s'est montrée d'avis que les modifications proposées ne constituent pas une solution au problème, puisque, en réalité, elles empiétaient de façon tout à fait inacceptable sur les droits de la direction (*Décision arbitrale visant le groupe de la recherche historique*, n<sup>o</sup> 185-2-145).

— *Une proposition selon laquelle un employé aurait droit à un congé payé pour accident de travail, à l'égard de toute période durant laquelle il serait incapable de remplir ses fonctions par suite d'une affection cardiaque, pulmonaire ou auditive.* En substance, l'agent négociateur a proposé qu'un employé continue de toucher son plein salaire pour toute la période durant laquelle il est incapable de travailler par suite d'une des affections susmentionnées. Une telle incapacité serait censément un risque professionnel découlant des fonctions des membres de l'unité de négociation et il ne serait pas nécessaire de déterminer si l'affection provient ou non des fonctions de l'employé, conformément aux dispositions de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Puisque ladite loi compte au nombre de celles qui figurent à l'annexe III de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'adoption d'une telle proposition contreviendrait à l'alinéa 56(2)b)<sup>2</sup> de cette dernière loi. Ainsi la Commission n'avait pas compétence pour étudier la proposition (*Décision arbitrale visant le groupe des pompiers*, dossier n<sup>o</sup> 185-2-147).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur devrait verser des intérêts aux taux de six (6) pour cent par an sur tous les paiements rétroactifs dus à chaque employé et calculés à partir de la date d'entrée en vigueur statutaire de la décision arbitrale.* La Commission n'avait pas compétence pour imposer une sanction ou une peine pour le défaut de mettre en œuvre un rajustement salarial ordonné dans une décision arbitrale, en raison des dispositions de l'article 20 qui lui confèrent le pouvoir d'entendre et de trancher les plaintes concernant l'inapplication d'une décision arbitrale. Toutefois, tel qu'il était formulé, le différend ne portait pas sur le défaut de mettre en œuvre une décision arbitrale mais plutôt sur le retard à le faire et sur la perte pécuniaire que ce retard avait entraîné pour l'employé qui n'a pu disposer de l'argent qui lui était dû pendant cette période. La question était de savoir si la Commission avait compétence pour exiger de l'employeur qu'il rembourse à l'employé l'argent ainsi perdu. Au fond il s'agissait de déterminer si une perte de ce genre était une condition d'emploi «qui se rattache directement» aux «taux de traitements». Pour trancher cette question, la Commission a déclaré qu'elle avait compétence en la matière, et en se fondant sur les éléments

which the maxim "de minimis non curat lex" (i.e., the law does not concern itself with trifles) might well be applied (*Agriculture Award*, Arbitral Awards file 185-2-155).

—A proposal that the employer provide advance notice of not less than one year to the bargaining agent of any major technological change which would result in changes in the employment status or working conditions of employees. The Board held that under subsection 70(1) of the Act it had no jurisdiction to make an award on any notice to be given by the employer (*Drafting and Illustration Award*, Arbitral Award file 185-2-162).

—A proposal that employees in the bargaining unit would not be expected to cross picket lines but would nevertheless receive normal pay, and that the employees of the bargaining unit would not be required to perform any duties normally performed by striking employees in other bargaining units. The proposal did not fall within the jurisdiction of the Board under subsection 70(1) of the Act. Moreover, portions of it interfered with the employer's rights under section 7 of the Act. The proposal was also contrary to the provision of section 27 of the Financial Administration Act that no payment shall be made for the performance of work without certification that the work has been performed (*ibid*).

—A proposal that provided for a specified range of temperatures for the work place of employees, protective clothing where necessary, etc. The key proposal was said to be one of safety and health of the employees, which clearly fell outside the scope of subsection 70(1) of the Act and was not arbitrable (*ibid*).

—A proposal that the employer should institute a voluntary dental plan to cover maintenance and preventive care, of which half the coverage cost should be paid by the employer. The Board held that the proposal, as worded, had no direct relationship to rates of pay and was not arbitrable (*ibid*).

—A proposal that employees who had been "green circled" because of classification conversion should be promoted to certain levels, this to be considered as a

de preuve présentés, a conclu que la proposition obligerait l'employeur à effectuer de nombreux calculs pour verser aux employés des montants insignifiants. La maxime «des petites choses, la loi ne se soucie pas» pouvait très bien s'appliquer en l'espèce (*Décision arbitrale visant le groupe de l'agriculture*, dossier n° 185-2-155).

— Une proposition selon laquelle l'employeur donnerait à l'agent négociateur un préavis d'au moins un (1) an de toute transformation technique importante qui aurait pour effet de modifier la situation ou les conditions de travail des employés. La Commission a jugé qu'en vertu du paragraphe 70(1) elle n'avait pas compétence pour trancher la question des préavis que l'employeur est tenu de donner (*Décision arbitrale visant le groupe du dessin et des illustrations*, dossier n° 185-2-162).

— Une proposition selon laquelle les employés de l'unité de négociation ne traverseraient normalement pas les lignes de piquetage mais toucheraient leur rémunération normale et ne seraient pas tenus d'accomplir les fonctions que les employés en grève accomplissent ordinairement. La Commission a décidé que cette proposition ne relevait pas de la compétence que lui attribue le paragraphe 70(1). En outre, certaines parties de la proposition allaient à l'encontre des droits de l'employeur stipulés à l'article 7 de la Loi. La proposition contrevenait également à l'article 27 de la Loi sur l'administration financière qui prévoit qu'aucun paiement ne doit être effectué pour l'exécution de travaux sans qu'il n'ait été certifié que ces derniers ont été accomplis (*ibid*).

— Une proposition selon laquelle l'employeur devrait prévoir une échelle précise de température aux endroits de travail des employés, fournir des vêtements protecteurs lorsque ceux-ci seraient nécessaires, etc. Fondamentalement, la proposition avait trait à la sécurité et à l'hygiène des employés, deux points qui ne tombent pas sous le coup du paragraphe 70(1) de la Loi, et elle n'était donc pas arbitrale (*ibid*).

— Une proposition selon laquelle l'employeur instituerait un régime d'assurance-soins dentaires facultatif, qui couvrirait les soins d'entretien et de prévention, et paierait 50% de la prime. La Commission a conclu que, eu égard à son libellé, cette proposition n'avait aucun lien direct avec les taux de traitement et n'était donc pas arbitrale (*ibid*).

— Une proposition selon laquelle les employés qui étaient rémunérés selon un taux de rattrapage par suite de la révision de leur groupe devraient être promus à certains



*minimum rate of advancement.* On objection by the employer that the matter was not arbitrable, the bargaining agent revised the proposal by deleting the words “promotion” and “advancement” and inserting the words “shall be paid”. The Board held that it did not have jurisdiction to deal with the original proposal because it dealt with prohibited areas set forth in subsection 70(3), namely, the procedure or process of “appointment, appraisal (or) promotion”. The Board said it did not have jurisdiction to deal with the revised proposal because the alteration in the language did not change the effect of the proposal. The change amounted, in the circumstances, to an effort to clothe the Board indirectly with a jurisdiction that it could not exercise directly. An additional reason was that the proposal was not one that “was a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested”, since the original proposal was before the parties, not the revised proposal (*N.R.C. Technical Category Award*, Arbitral Award file 185-9-164).

—*A proposal that an employee, upon appointment to a position or upon request, should be entitled to a complete and current statement of his duties and responsibilities including the position's classification level, pay level and the point rating allotted by factor.*

—*A proposal relating to performance review and employee files, which provided for destruction of an unsatisfactory report after two years, and an opportunity for the employee to sign unsatisfactory reports and to examine his personnel file.* The Board held that the above proposals were not arbitrable in that they dealt with the procedures or processes of appointment or appraisal, subjects proscribed by subsection 70(3) of the Act (*Purchasing and Supply Award*, Arbitral Award file 185-2-167).

—*A proposal concerning lay-offs and contracting out.* The Board agreed with the conclusion consistently arrived at in the past that the matter of contracting out falls outside the Board's jurisdiction, not being directly related to any of the subject matters set out in subsection 70(1). It was also pointed out that the matter of lay-off is specifically excluded by subsection 70(3) which excludes, *inter alia*, standards, procedures or processes governing

*niveaux et ces changements devraient être appliqués comme taux d'avancement minimum.* Après que l'employeur eut présenté une objection selon laquelle la proposition n'était pas arbitrable, l'agent négociateur a modifié cette dernière en biffant les mots «promus» et «avancement» et en insérant les mots «seront rémunérés». La Commission a jugé que la demande originale n'était pas de son ressort parce qu'elle avait trait à des questions exclues de sa compétence aux termes du paragraphe 70(3), à savoir les procédures ou les méthodes régissant la «nomination, l'appréciation [ou] l'avancement». La Commission a également décidé qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour statuer sur la proposition révisée parce que le changement apporté à sa formulation ne modifiait pas les effets de la proposition. Le changement, dans ces circonstances, ne visait qu'à donner indirectement à la Commission de la compétence qu'elle ne peut exercer directement. En outre, la proposition révisée n'avait pas «fait l'objet de négociations entre les parties avant . . . l'arbitrage», puisque les négociations entre les parties avaient porté sur la proposition originale et non sur la proposition révisée (*Décision arbitrale visant la catégorie technique du Conseil national de recherches*, dossier n° 185-9-164).

— *Une proposition selon laquelle un employé, à sa nomination à un poste ou sur demande, aurait droit à un exposé complet et à jour de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification, le niveau de rémunération de son poste et la cote numérique attribuée par facteur.*

— *Une proposition relative à l'appréciation du rendement et aux dossiers de l'employé, selon laquelle tout rapport insatisfaisant versé au dossier de l'employé serait détruit après une période de deux (2) ans et selon laquelle l'employé aurait l'occasion de signer les rapports insatisfaisants versés à son dossier et d'étudier ce dernier.* La Commission a décidé que les propositions susmentionnées n'étaient pas arbitrables, car elles portaient sur des procédures ou méthodes de nomination et d'appréciation qui constituent des questions exclues de la compétence de la Commission aux termes du paragraphe 70(3) de la Loi (*Décision arbitrale visant le groupe de l'achat et de l'approvisionnement*, dossier n° 185-2-167).

— *Une proposition relative au licenciement et à la cessation d'emploi.* La Commission en est arrivée à la même conclusion que dans les décisions rendues précédemment dans toutes les affaires portant sur ce sujet, à savoir que la question de la cessation d'emploi n'est pas de la compétence de la Commission parce qu'elle ne se rattache pas directement aux questions indiquées au paragraphe 70(3). La Commission a également indiqué



—A proposal that the employer co-operate in providing facilities for communications between the bargaining agent and employees serving outside of Canada.

—A proposal that the employer should state in writing to an employee proceeding on sick leave without pay the maximum period his position would be held for him, that on the employee's return to duty he should continue to work in his position at the same level and that any person replacing him should be forthwith displaced by the returning employee.

—A proposal that the employer should make all reasonable provisions for the occupational safety and health of employees.

—A proposal that the parties should consult on matters of interest as determined by either party, and, without restricting the generality of the foregoing, that the employer should consult with the bargaining agent on a classification system; included were provisions for implementation, binding third-party arbitration in case of disagreement, and grievances and reference to adjudication on any agreement reached, as if it were a collective agreement.

—A proposal that the employer, at an employee's request, should provide him with written references containing specified information.

—A proposal relating to professional papers and publications, setting out rights of an employee to have his authorship recognized, to publish material and to object to changes in his work.

—A proposal that the employer implement, maintain and pay all premiums in connection with a group travel insurance plan providing employees with coverage for loss resulting from injury or death while travelling on behalf of the employer. The Board held that each of the above subject-matters fell outside its jurisdiction either

que la question de la cessation d'emploi tombait sous le coup du paragraphe 70(3) qui exclut entre autres les normes, les procédures et les méthodes régissant la mise en disponibilité (*Décision arbitrale visant le groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique*, dossier n° 185-2-154).

— Une proposition selon laquelle l'employeur collaborerait à la création d'un service de communications entre l'agent négociateur et les employés travaillant à l'extérieur du Canada.

— Une proposition selon laquelle l'employeur devrait indiquer par écrit à un employé prenant un congé de maladie non payé la période maximale durant laquelle le poste auquel cet employé est nommé lui serait réservé, et lorsque l'employé retournerait à son poste il continuerait de travailler au même niveau, et toute personne le remplaçant à son poste laisserait sa place à l'employé de retour au travail.

— Une proposition selon laquelle l'employeur prendrait toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène au travail.

— Une proposition selon laquelle les parties devraient se consulter sur des questions d'intérêt déterminées conjointement, et selon laquelle, sans restreindre ce qui précède, l'employeur devrait consulter l'agent négociateur sur un système de classification. Cette proposition contenait également des dispositions relatives à l'application d'une convention et au renvoi d'une question devant un arbitre en cas désaccord. Ces dispositions prévoyaient que tout accord conclu entre les parties serait considéré comme une convention collective et pourrait faire l'objet d'une procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage.

— Une proposition selon laquelle l'employeur, à la demande de l'employé, devrait remettre à celui-ci des références écrites comportant des renseignements précis.

— Une proposition relative aux textes professionnels et aux publications faisant état de la reconnaissance des droits d'auteur de l'employé et selon laquelle celui-ci aurait le droit de publier son travail et de s'opposer à toute modification pouvant y être apportée.

— Une proposition selon laquelle l'employeur accepterait de mettre en application et de maintenir un régime d'assurance-voyage collective prévoyant une garantie complète pour tous les employés en cas de perte encourue à la suite de blessures ou en cas de décès, pendant que l'employé voyage au nom de l'employeur, et de payer

because it did not fall within the limited scope of arbitrable issues in subsection 70(1) or because it fell within one or more of the prohibitions in the remaining subsections of section 70 (*Commerce Arbitral Award*, Arbitral Award file 185-2-158).<sup>3</sup>

J-3. In the following instance, where a proposal was made by the bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

— *A proposal that the employer should reimburse an employee for his payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the payment of such fees is necessary or beneficial to the work of the employer, and in order to encourage active liaison, consultation and mutual respect between the employees and professional colleagues outside the federal public service.* The Board held that reimbursement of the payment of fees to a professional organization is “directly related” to “rates of pay” if membership in such organization is a sine qua non for the employee to possess the qualifications required by the employer to perform the duties of any position. In such a case, the matter is therefore within the jurisdiction of the Board. In the opinion of the Board the need to be a member of a particular organization in order to perform one’s duties need not be a legal requirement. It is sufficiently compelling to find a requirement to be a member of a particular organization if the employer in fact requires the membership (*Actuarial Science Award*, Arbitral Awards file 185-2-160).

## GENERAL

J-4. At several hearings during the year under review a bargaining agent attacked the Board’s established interpretation of section 70 of the Act. The bargaining agent submitted, among other things, that the words used in subsection 70(1) of the Act gave the Board jurisdiction to resolve any matter in dispute between the bargaining agent and the employer. The Board stated its opinion that the words used in subsection 70(1) of the Act are not ambiguous or lacking in clarity. It was clear that these words restricted the jurisdiction of the Board to deal only with disputes that involve rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline, and only such

*toutes les primes pertinentes.* La Commission a jugé qu’aucune de ces propositions ne relevait de sa compétence, soit parce qu’elle n’entrait pas dans le cadre défini des questions arbitrables aux termes du paragraphe 70(1) ou parce qu’elle tombait sous le coup de l’une ou l’autre des interdictions contenues dans les autres paragraphes de l’article 70 (*Décision arbitrale visant le groupe du commerce*, dossier n° 185-2-158).<sup>3</sup>

J-3. Dans l’affaire suivante, à l’égard d’une proposition présentée par l’agent négociateur à laquelle l’employeur s’est opposé, la Commission a rejeté l’exception opposée et s’est reconnu compétence pour rendre une décision:

— *Une proposition selon laquelle l’employeur rembourserait à l’employé les cotisations ou les droits d’inscription qu’il a versés à une association ou à un conseil d’administration lorsque le versement de ces cotisations est nécessaire ou utile au travail de l’employeur et afin de favoriser les rapports, les consultations et le respect mutuel entre les employés et leurs pairs à l’extérieur de la Fonction publique fédérale.* La Commission a conclu que le paiement des cotisations à une association professionnelle se «rattachait directement» aux «taux de traitement», si l’appartenance à ladite association était une condition préalable à laquelle devait satisfaire un employé pour répondre aux obligations prescrites par l’employeur pour exercer les fonctions d’un poste quelconque. La Commission a donc jugé que, dans ladite affaire, la question du remboursement des cotisations relevait de sa compétence. Elle s’est également montrée d’avis que la Loi n’avait pas à obliger quelqu’un à appartenir à une association particulière pour qu’il soit en mesure de remplir ses fonctions. Il suffisait de conclure qu’une telle obligation existe si, de fait, l’employeur exigeait qu’un employé soit membre de l’association (*Décision arbitrale visant le groupe de l’actariat*, dossier n° 185-2-160).

## GÉNÉRALITÉS

J-4. Dans plusieurs affaires entendues au cours de l’année à l’étude, l’agent négociateur a mis en doute l’interprétation que la Commission donne habituellement du paragraphe 70(1). L’agent négociateur a notamment déclaré que les termes du paragraphe 70(1) de la Loi conféraient à la Commission compétence pour résoudre toute question faisant l’objet d’un différend entre le syndicat et l’employeur. La Commission s’est montrée d’avis que les termes du paragraphe 70(1) n’étaient ni ambigus, ni obscurs. Il était également évident que les termes restreignaient la compétence de la Commission pour entendre les différends qui ne portaient que sur les

other terms and conditions of employment as are directly related to these four subject matters. In the opinion of the Board its jurisdiction is further limited in that the specific matters referred to in subsections (2) and (3) of section 70 may not be dealt with even if they do relate directly to the aforementioned four subject matters. That was the Board's understanding of the meaning of the words "subject to this section" which appear in subsection 70(1) (*Actuarial Science Award*, Arbitral Awards file 185-2-160. See also *Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-154 and *Commerce Award*, Arbitral Awards file 185-2-158<sup>4</sup>).

J-5. In an arbitral award<sup>5</sup> rendered shortly after the Anti-Inflation Act came into force, the Board concluded that, while it was not bound by the Anti-Inflation Act *per se*, it must, in order to give meaningful consideration to the matters set out in section 68 of the Public Service Staff Relations Act, take the provisions of the Anti-Inflation Act into account when rendering an arbitral award. In one arbitral award during the year under review, the Board commented on a judgment of the Federal Court of Appeal on an application by a bargaining agent to set aside a decision of the Anti-Inflation Appeal Tribunal which dismissed appeals from certain orders of the Administrator under the Anti-Inflation Act (reported [1978] 2 F.C. 30). The application grew out of an arbitral award rendered by the Public Service Staff Relations Board, and the judgment related directly to the question whether the Anti-Inflation Board and the Administrator have authority with respect to compensation determined by an arbitral award under the Act. The Appeal Tribunal had concluded that the authority of the Anti-Inflation Board and the Administrator did extend to compensation determined by an arbitral award under the Act. The applicant contended that, although the Anti-Inflation Act and the Guidelines must be taken into consideration by the Public Service Staff Relations Board when it makes an arbitral award, the Board has final authority, to the exclusion of the Anti-Inflation Board and the Administrator, to determine the extent of their application. In effect, it was the applicant's contention that the Board when acting as an arbitration tribunal for the determination of compensation was the statutory authority for administration of the Anti-Inflation Act and Guidelines. The applicant based this contention essentially on subsection 72(1) and section 100 of the Act respecting the binding and final character of an arbitral award, and on section 74 which requires that such an award be implemented within ninety days or within such longer period as may be allowed by the Board. The Court

taux de traitement, les heures de travail, le droit à des congés, les normes disciplinaires et seulement les autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement. La Commission a jugé que sa compétence était en outre restreinte par le fait qu'elle ne pouvait traiter des questions spécifiques énumérées aux paragraphes 70(2) et (3), même si celles-ci se rattachaient directement aux quatre objets susmentionnés. Voilà la façon dont la Commission a interprété l'expression «sous réserve du présent article» qui figure au paragraphe 70(1) (*Décision arbitrale visant le groupe de l'actuariat*, dossier n° 185-2-160. Voir également *Décision arbitrale visant le groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique*, dossier n° 185-2-154 et *Décision arbitrale visant le groupe du commerce*, dossier n° 185-2-158<sup>4</sup>).

J-5. Dans une décision arbitrale<sup>5</sup> rendue peu après l'entrée en vigueur de la Loi anti-inflation, la Commission a conclu que, même si elle n'était pas liée par ladite loi en tant que telle, elle devait en tenir compte, en raison de l'article 68 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, au moment de rendre une décision. Dans une décision arbitrale qu'elle a rendue au cours de l'année à l'étude, la Commission a présenté ses observations à l'égard d'un jugement rendu par la Cour d'appel fédérale où cette dernière avait débouté l'agent négociateur de la demande d'annulation d'une décision rendue par le Tribunal d'appel en matière d'inflation qui avait rejeté des appels interjetés contre certaines ordonnances rendues par le directeur de la Commission de lutte contre l'inflation en vertu de la Loi anti-inflation (décision publiée [1978] C.F. 30). La demande a été présentée par suite d'une décision arbitrale rendue par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le jugement traitait directement de la question de savoir si la Commission de lutte contre l'inflation et son directeur avaient compétence à l'égard d'une rémunération établie par une décision arbitrale rendue aux termes de la Loi. Le Tribunal d'appel en était venu à la conclusion que la compétence de la Commission de lutte contre l'inflation et de son directeur s'étendait en effet à la rémunération déterminée par une décision arbitrale. Le requérant avait soutenu que même si la Commission des relations de travail dans la Fonction publique devait tenir compte des indicateurs anti-inflation et de la Loi anti-inflation au moment de rendre une décision arbitrale, la Commission, ainsi que la Commission de lutte contre l'inflation et son directeur, avaient le pouvoir de rendre une décision exécutoire pour déterminer dans quelle mesure les indicateurs devaient s'appliquer. De fait, le requérant a soutenu que lorsqu'elle agissait à titre de tribunal d'arbitrage pour rendre une décision à l'égard d'une question de rémunération, la Commission était habilitée à rendre des décisions exécutoires à l'égard de l'application de la Loi



concluded, as the Appeal Tribunal did, that an exception was not made, in the legislation, for the Public Service Staff Relations Board, to the jurisdiction of the Anti-Inflation Board. The authority of the Administrator applies to compensation determined by an arbitral award under the Public Service Staff Relations Act notwithstanding the provisions of that Act. The Anti-Inflation Act and the Guidelines are concerned with the amount of proposed compensation and not with the circumstances under which the employer becomes legally obliged to pay it (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-154).

anti-inflation et des indicateurs anti-inflation. Pour soutenir cet argument, le requérant s'est fondé sur le paragraphe 72(1) et l'article 100 de la Loi portant sur le caractère exécutoire et définitif d'une décision arbitrale et sur l'article 74 qui prévoit qu'une telle décision doit être appliquée dans un délai de quatre-vingt-dix jours ou dans un délai plus long que la Commission pourrait juger raisonnable d'accorder. La Cour est arrivée à la même conclusion que le Tribunal d'appel, soit qu'aucune mesure d'exception au sujet de la compétence de la Commission de lutte contre l'inflation n'était prévue dans la Loi applicable à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur de la Commission pourrait exercer sa compétence à l'égard de la rémunération établie en vertu d'une décision arbitrale rendue aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, nonobstant les dispositions de ladite Loi. La Loi anti-inflation et les indicateurs anti-inflation portaient sur le montant de la rémunération proposée et non sur les circonstances selon lesquelles l'employeur est tenu légalement de la verser (*Décision arbitrale visant le groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique*, dossier n° 185-2-154).

<sup>1</sup>For the text of subsection 56(2) of the Act see footnote 1 to paragraph K-1 of this Report.

<sup>2</sup>For the text of paragraph 56(2)(b) see footnote 1 to paragraph K-1 of this Report.

<sup>3</sup>An application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside the decision of the Board was dismissed (*The Professional Institute of the Public Service of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, Court No: A-885-77, April 27, 1978, as yet unreported).

<sup>4</sup>An application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision in the *Commerce Award* set aside was dismissed.

<sup>5</sup>*Agriculture Group Award*, Arbitral Awards file 185-2-122. See *Ninth Annual Report*, paragraph J4.

<sup>1</sup>Le libellé du paragraphe 56(2) de la Loi se trouve au renvoi 1 du paragraphe K-1 du présent rapport.

<sup>2</sup>L'alinéa 56(2)(b) se trouve au renvoi 1 du paragraphe K-1 du présent rapport.

<sup>3</sup>L'agent négociateur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, visant à infirmer la décision de la Commission, mais la demande a été rejetée (*L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, Décision n° A-885-77, non publiée, rendue le 27 avril 1978).

<sup>4</sup>L'agent négociateur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, visant à infirmer la *décision arbitrale visant le groupe du commerce* que la Commission a rendue et la demande a été rejetée.

<sup>5</sup>*Décision arbitrale visant le groupe de l'agriculture*, dossier n° 185-2-122. Voir le *Neuvième rapport annuel*, paragraphe J-4.



## K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

### GENERAL

K-1. The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the provision of terms of reference for conciliation boards has been described in previous annual reports. Briefly, section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.<sup>2</sup>

K-2. A bargaining agent and the employer negotiated on a number of proposals put forward by both parties. The employer rejected all the proposals of the bargaining agent and negotiations ceased. Shortly after a conciliation board had been requested by the employer, the bargaining agent submitted a new list of proposals. The employer objected to a number of them on the ground that the proposal in question was substantially different from the original proposal made by the bargaining agent and that therefore there had been no negotiations on the revised proposal and thus the proposal in question was not "in dispute" within the meaning of the Act and was not referable to a conciliation board. In most instances the Chairman rejected this objection of the employer, because, although the new proposals were different in

## K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

K-1. L'autorité dévolue au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard de la formulation des mandats des bureaux de conciliation a déjà été décrite dans des rapports précédents. En résumé, l'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule qu'en établissant un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi limite le nombre de sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport de conciliation ne doit contenir des recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation, le président, en cas d'opposition de l'une ou l'autre des parties doit déterminer si les questions peuvent être renvoyées au bureau aux termes de la Loi<sup>2</sup>.

K-2. Un agent négociateur et l'employeur ont négocié certaines propositions avancées par les deux parties. L'employeur a rejeté toutes les propositions de l'agent négociateur et les négociations ont cessé. Peu après que l'employeur eut demandé l'établissement d'un bureau de conciliation, l'agent négociateur a présenté une nouvelle liste de propositions. L'employeur s'est opposé à un certain nombre d'entre elles parce que la proposition en question était substantiellement différente de la proposition originale faite par l'agent négociateur et que, par conséquent, les négociations n'avaient pas porté sur la proposition révisée et qu'ainsi la proposition en cause n'était pas «en litige» au sens de la Loi et ne pouvait être renvoyée à un bureau de conciliation. Dans presque tous les cas, le président a rejeté l'objection de l'employeur, car,

wording, their subject matter had been discussed during the negotiations (*Nursing Group*, Conciliation Board file 190-2-61).

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K-3. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the scope of bargaining provisions of the Act:

— *A proposal that an employee, at the discretion of the employer, might complete a specified part of his daily work assignment away from the employer's premises and that an employee who wished to increase the time spent away from the employer's premises must obtain the permission of his immediate supervisor.* The proposal did not interfere with nor abridge the authority of the employer to organize, manage or direct its work force as provided for by section 7 of the Act and by provisions in statutes enacted to establish departments of government in which the employees in the bargaining unit were employed. Exercise of the provisions of the clause by employees remained in the discretion of the employer (*Education Group*, Conciliation Board file 190-2-66).

— *A proposal that the employer should provide for a pre-employment and annual health assessment for each employee in accordance with the Periodic Health Evaluation Standard.* The proposal was referred to the conciliation board. The first part of the proposal referring to "pre-employment" dealt only with the health and physical well-being of employees and had no relation to the right of appointment and the determination of selection standards vested in the Public Service Commission by sections 8 and 12 of the Public Service Employment Act, which had been the basis of the employer's objection (*Nursing Group*, Conciliation Board file 190-2-61).

— *A proposal that the employer would provide comprehensive malpractice protection and comprehensive third party liability protection for each nurse while on duty or in travel status.* The proposal was referred to the conciliation board with the caution that no recommendations should be made which would require or have the effect of requiring an amendment to any of the provisions of the Crown Liability Act, which is forbidden by paragraph 56(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

— *A series of proposals relating to technological and work procedure changes, including, among other things,*

bien que les nouvelles propositions aient été libellées différemment, leur sujet avait été discuté au cours des négociations (*Groupe des sciences infirmières*, dossier du bureau de conciliation 190-2-61).

## QUESTIONS NÉGOCIABLES

K-3. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, sont négociables aux termes de la Loi:

— *Une proposition selon laquelle l'employé, à la discrétion de l'employeur, peut terminer une partie précise de son travail quotidien hors du local de l'employeur et qu'un employé désirant augmenter la période de temps passée hors du local de l'employeur doit obtenir la permission de son superviseur immédiat.* La proposition ne portait pas atteinte au pouvoir de l'employeur d'organiser, d'administrer ou de diriger son personnel, prévu à l'article 7 de la Loi, et aux dispositions des lois établissant les ministères du gouvernement où étaient embauchés des employés de l'unité de négociation. L'exercice des dispositions de la clause par les employés demeurerait à la discrétion de l'employeur (*Groupe de l'enseignement*, dossier du bureau de conciliation 190-2-66).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur donne une évaluation annuelle de la santé préalable à l'embauchage pour chaque employé, selon la norme d'évaluation périodique de la santé.* La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation. La première partie de la proposition mentionnant l'expression «préalable à l'embauchage» ne traitait que du bien-être physique des employés et n'avait aucun lien avec le droit de nomination et l'établissement de normes de sélection accordé à la Commission de la Fonction publique par les articles 8 et 12 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sur laquelle était fondée l'objection de l'employeur (*Groupe des sciences infirmières*, dossier du bureau de conciliation 190-2-61).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur accorde une protection entière contre la négligence et une protection entière relativement à la responsabilité de la tierce partie, pour chaque infirmière en service ou en déplacement.* La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve qu'aucune recommandation ne devrait être faite qui exigerait ou qui aurait pour effet d'exiger une modification aux dispositions de la Loi sur la responsabilité de la Couronne, ce qui est interdit par l'alinéa 56(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*ibid*).

— *Une série de propositions concernant les modifications techniques et les modifications aux méthodes de*

the elimination of all injustices to or adverse effects on employees, the giving of notice of any intended change with a detailed description of the proposed project, disclosing all foreseeable effects and repercussions on employees, and the holding of meetings of the parties to discuss such changes, with a provision for binding third party mediation in case of disagreement. The employer objected to some but not all of the proposals, largely because they were so broad and vague that the employer's exact responsibilities were difficult to determine. The proposals could be interpreted so as to impose obligations on the employer which could not be properly imposed under the terms of a collective agreement, taking into account the authority of the employer preserved by section 7 of the Act and matters which fell within the purview of the Public Service Commission rather than the employer. The Chairman was of the opinion that it would be preferable to deal with the objections globally rather than adopt a confusing and disjointed method of referring only certain clauses or parts thereof to the conciliation board. He therefore referred the proposals relating to technological and work procedure changes so that they could be discussed before the conciliation board, which would then be in a position to try to work out some accommodation between the parties. If the board should deem it advisable to make recommendations as to the manner in which any problems might be resolved, the board must take into account both the statutory authority of the employer and the statutory limitations on that authority. He referred particularly to section 7, subsection 56(2) and subsections 86(2) and (3) of the Public Service Staff Relations Act, section 7 of the Financial Administration Act and the authority of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act. He also added that any recommendations made by the board would need to be unambiguous and practical in their form and readily feasible in their application (*ibid*).

— A proposal that any employee who, at the time of the signing of the collective agreement, was or subsequently became a member of the Union should remain a member in good standing during the term of the collective agreement. The clause had originally contained the phrase "in order to maintain his employment". The proposal, if it contained these words, would run contrary to subsection 86(3) of the Act which provides, among other things, that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the release of employees. However, it was referred to the conciliation

travail, y compris, entre autres, l'élimination d'injustices ou d'effets contraires à l'égard des employés, l'obligation de donner un avis des modifications proposées accompagnées d'une description en détail du projet proposé et révélant tous les effets prévisibles et les répercussions sur les employés, et la tenue de réunions par les parties pour discuter des modifications, ainsi que la disposition obligeant de recourir à la médiation de la tierce partie en cas de désaccord. L'employeur s'est opposé à certaines de ces propositions, principalement parce qu'elles étaient si vagues qu'il devenait difficile d'établir les responsabilités exactes de l'employeur. Les propositions pourraient être interprétées comme imposant des obligations à l'employeur, lesquelles ne pourraient être imposées aux termes de la convention collective, compte tenu du pouvoir de l'employeur maintenu par l'article 7 de la Loi et des questions qui relèvent plutôt de la Commission de la Fonction publique que de l'employeur. Le président préférerait traiter les objections globalement plutôt que d'adopter la méthode confuse et décousue qui aurait consisté à ne renvoyer que certaines clauses, ou parties de celles-ci, au bureau de conciliation. Il a par conséquent renvoyé les propositions concernant les modifications techniques et les modifications aux méthodes de travail afin qu'on puisse en discuter devant le bureau de conciliation qui serait alors en mesure de chercher un accommodement entre les parties. Si le bureau juge utile de faire des recommandations sur la manière dont les problèmes pourraient être résolus, il doit tenir compte du pouvoir statutaire de l'employeur ainsi que des restrictions qui s'y rattachent. Il s'est reporté à l'article 7, paragraphe 56(2) et aux paragraphes 86(2) et (3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à l'article 7 de la Loi sur l'administration financière et au pouvoir dont est investie la Commission de la Fonction publique aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il a également ajouté que les recommandations faites par le bureau devraient être claires dans leur forme et aisément réalisables dans leur application (*ibid*).

— Une proposition selon laquelle l'employé qui, au moment de la signature de la convention collective, était ou est devenu subséquemment membre du syndicat doit demeurer un membre en règle pour la durée de la convention collective. La clause originale renfermait l'expression «afin de conserver son emploi». Si la proposition renfermait ces mots, elle viendrait à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi, qui prévoit, entre autres, qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures et les méthodes régissant le congédiement des employés. Toutefois, après avoir supprimé l'expression



board with the offending phrase deleted (*Postal Operations (Internal) Group Case*, Conciliation Board file 190-2-63).

— *A proposal that no disciplinary action might be imposed upon an employee without just, reasonable and sufficient cause and without prior written notice containing information as to the reasons for the action, all actions allegedly committed by the employee, including date, time and place, and the name of any person involved either as a victim, witness or otherwise.* The article related to standards of discipline and was not precluded from referability by the provisions of subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

— *A proposal that the fact that an employee had exercised or was exercising trade union activities could not in any way give rise to harsher disciplinary action.* Because the proposal basically appeared to relate to standards of discipline it was referred to the conciliation board, with a caveat that any recommendation should not be worded so as to fetter the authority of an adjudicator under section 96 of the Act (*ibid*).

— *A proposal that defined disciplinary action for the purposes of the collective agreement to include discharge, suspension, reprimand, disciplinary notice and any other punitive action, as well as any unfavourable document or notation placed or written in an employee's file.* It was noted that it was not clear what was meant by the words "unfavourable document or notation" and that they warranted clarification. The phrase conceivably could encompass a document relating to matters falling within the purview of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act over which the employer or an adjudicator has no authority. With this warning, however, the proposal was referred to the conciliation board (*ibid*).

— *A proposal that whenever a dismissal had been annulled or changed into a suspension, or a suspension had been annulled or reduced, following a judgment rendered by a Court of Law or reconsideration of an adjudication award, the employer should pay to the employee an amount equivalent to the earnings lost.* The proposal was referable. It did not infringe on the authority of an adjudicator since it dealt with reimbursement during the period between the issuing of a decision by an adjudicator and the rendering of a judgment of a court with respect to the adjudicator's decision (*ibid*).

— *A group of proposals relating to methods of filling "positions" according to seniority or through com-*

incriminée de la proposition, celle-ci a été renvoyée au bureau de conciliation. (Affaire collective du *Groupe de la manutention du courrier (traitement interne)*, dossier du bureau de conciliation 190-2-63).

— *Une proposition selon laquelle aucune mesure disciplinaire n'est imposée à un employé sans un motif juste, raisonnable et suffisant et sans préavis écrit contenant des renseignements sur les motifs de la mesure, tous les actes qui auraient été commis par l'employé, notamment la date, l'heure et l'endroit, et le nom de la personne en cause soit à titre de victime, de témoin ou autrement.* L'article concernait les normes de discipline et n'était pas exclu du renvoi par les dispositions du paragraphe 86(3) de la Loi (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle un employé qui a exercé ou exerce des activités syndicales ne doit pas, de ce fait, faire l'objet d'une mesure disciplinaire plus sévère.* Puisque la proposition semble fondamentalement se rattacher aux normes de discipline, elle a été renvoyée au bureau de conciliation, accompagnée d'un avis qu'aucune recommandation ne soit libellée de façon à entraver le pouvoir d'un arbitre en vertu de l'article 96 de la Loi (*ibid*).

— *Une proposition définissant la mesure disciplinaire aux fins de la convention collective de façon à inclure le congédiement, la suspension, la réprimande, l'avis disciplinaire et toute autre mesure punitive, ainsi que tout autre document ou note non favorable versé ou inscrit au dossier de l'employé.* L'interprétation des mots «document ou note non favorable» étant peu claire, il fallait la préciser. Ces mots pourraient comprendre un document concernant les questions ressortissant à la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, pour lesquelles l'employeur ou un arbitre n'a aucun pouvoir. Cependant, compte tenu de cette mise en garde, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur doit verser à l'employé un montant égal au salaire perdu, lorsqu'un renvoi a été annulé ou modifié en une suspension, ou lorsqu'une suspension a été annulée ou réduite par un jugement rendu par une cour de justice ou à l'occasion d'un nouvel examen d'une décision arbitrale.* La proposition pouvait être renvoyée. Elle ne violait pas le pouvoir de l'arbitre puisqu'elle traitait du remboursement au cours de la période comprise entre la date de la décision rendue par l'arbitre et celle d'un jugement rendu par une cour à l'égard de la décision de l'arbitre (*ibid*).

— *Un groupe de propositions concernant les méthodes de combler les «postes» selon l'ancienneté ou au moyen de*



*petitions or by bidding.* The proposals were referred to the conciliation board on the understanding (in line with the bargaining agent's contention) that the reference therein to "positions" did not relate to or deal with the filling of positions which would infringe on the authority of the employer preserved by section 7 of the Act to assign duties to positions, or which would interfere with the powers and functions of the Treasury Board in relation to personnel management as set out in section 7 of the Financial Administration Act, in particular paragraph (a) thereof, which accords to the Treasury Board the right to "determine the manpower requirements of the public service and provide for the allocation and effectual utilization of manpower resources within the public service", or which would interfere with the authority of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act. The word "position" must not be given an interpretation that would contravene any of the provisions of subsection 56(2) or that would result in a recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment of employees in violation of subsection 86(3) (*ibid*)<sup>3</sup>

— *A proposal relating to training and retraining, which set out the circumstances in which the employer should give training or retraining to an employee and included details of method, duration, tests, etc.* The proposal was referred to the conciliation board provided that any recommendation did not encroach on the authority of the Public Service Commission in that area under the Public Service Employment Act and, in particular, section 5 thereof (*ibid*).

K-4. The following proposals made by the employer and objected to by the bargaining agent were within the scope of bargaining provisions of the Act:

— *Proposals defining levels of education for purposes of entitlement to higher rates of pay and indicating the times at which such entitlement would take effect.* The proposals did not encroach on the exclusive authority of the Public Service Commission to make appointments under the provisions of section 10 and subsection 12(1) of the Public Service Employment Act, since they did not relate to appointments but to the criteria for the payments of salaries (*Education Group*, Conciliation Board file 190-2-66).

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K-5. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the scope of bargaining provisions of the Act:

*concours ou par soumission.* Les propositions ont été renvoyées au bureau de conciliation à la condition (conformément à l'affirmation de l'agent négociateur) que la mention de «postes» ne porte pas sur le fait de combler les postes, ce qui violerait le pouvoir de l'employeur en vertu de l'article 7 de la Loi d'attribuer des fonctions aux postes, ou qui porterait atteinte aux pouvoirs et fonctions du Conseil du Trésor en ce qui concerne la gestion du personnel décrite à l'article 7 de la Loi sur l'administration financière, notamment à l'alinéa a), qui accorde au Conseil du Trésor le droit de «déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et d'assurer la répartition et la bonne utilisation des effectifs au sein de la fonction publique», ou qui porterait atteinte au pouvoir de la Commission de la Fonction publique aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. On ne peut donner à l'expression «poste» une interprétation qui enfreindrait l'une des dispositions du paragraphe 56(2) ou qui donnerait lieu à une recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination d'employés en violation du paragraphe 86(3) (*ibid*)<sup>3</sup>.

— *Une proposition concernant la formation et le recyclage qui énonce les circonstances dans lesquelles l'employeur doit donner une formation ou un recyclage à un employé et comprend les détails de la méthode, de la durée, des tests, etc.* La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve qu'aucune recommandation n'entrave le pouvoir de la Commission de la Fonction publique dans ce secteur, aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et notamment, de l'article 5 (*ibid*).

K-4. Les propositions suivantes de l'employeur, auxquelles l'agent négociateur s'est opposé, sont négociables aux termes de la Loi:

— *Propositions définissant les niveaux de l'enseignement aux fins d'admissibilité à des taux de traitement plus élevés et indiquant les dates auxquelles cette admissibilité pourrait entrer en vigueur.* Les propositions n'empiétaient pas sur le pouvoir exclusif de la Commission de la Fonction publique de faire des nominations en vertu des dispositions de l'article 10 et du paragraphe 12(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, puisqu'elles ne portaient pas sur les nominations mais sur les critères des versements de salaires. (*Groupe de l'enseignement*, dossier du bureau de conciliation 190-2-66).

## QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

K-5. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ne sont pas négociables aux termes de la Loi:

— *A proposal that the employer should, on request, provide an employee with a written statement of the current duties and responsibilities relevant to the position he occupied, and that the statement should include the reasons for the classification level of the position.* The last sentence of the proposal requiring reasons constituted an interference with the unilateral right of the employer to classify positions, preserved by section 7 of the Act. This part of the proposal, therefore, was not referred to the conciliation board. The remainder of the proposal was referred (*Nursing Group Case*, Conciliation Board file 190-2-61).

— *A proposal that the parties agree to establish a joint career development committee, of equal numbers, to administer the career development program, one of the terms of reference of which would be to establish a list of courses that employees might be required to take.* This term of reference of the committee interfered with the authority of the Public Service Commission to establish selection standards under section 12 of the Public Service Employment Act. It would appear, as well, to encroach on the general powers and duties of the Commission as set out in section 5 of the same Act. It was not referred, therefore, to the conciliation board (*ibid*).

— *A proposal that any employee should, as a condition of employment, join the bargaining agent at the time of his hiring.* The proposal contravened the prohibition contained in paragraph 8(2)(c) of the Act which provides *inter alia* that no person shall seek by intimidation or by threat or by any other means to compel an employee to become a member of an employee organization. The clause would require an amendment to paragraph 8(2)(c) and also to section 6 of the Act, thus contravening paragraph 56(2)(a) of the Act. The clause moreover ran contrary to subsection 86(3) of the Act, which provides that no report of a conciliation board should contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the release of employees, and at least indirectly interfered with the authority of the Public Service Commission to make appointments under section 8 of the Public Service Employment Act (*Postal Operations (Internal) Group Case*, Conciliation Board file 190-2-63).

— *A group of proposals purporting to restrict the admissibility of evidence during an adjudication hearing.* The above proposals were held to interfere with the statutory authority of an adjudicator. Section 22 of the

— *Une proposition selon laquelle l'employeur devrait, sur demande, fournir à l'employé une déclaration écrite des fonctions et responsabilités actuelles afférentes au poste qu'il occupe, cette déclaration devant renfermer les motifs du niveau de classification du poste.* La dernière partie de la proposition exigeant les motifs constitue une infraction au droit unilatéral de l'employeur de classer les postes, droit accordé en vertu de l'article 7 de la Loi. Cette partie, par conséquent, n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation. Le reste de la proposition a été renvoyée (affaire du *Groupe des sciences infirmières*, dossier du bureau de conciliation 190-2-61).

— *Une proposition selon laquelle les parties consentent à établir un comité paritaire de perfectionnement professionnel, pour administrer le programme sur ce sujet, dont une des attributions serait d'établir une liste de cours que les employés pourraient être tenus de suivre.* Cette attribution du comité violait le pouvoir de la Commission de la Fonction publique d'établir des normes de sélection en vertu de l'article 12 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Elle semblerait également empiéter sur les fonctions et pouvoirs généraux de la Commission énoncés à l'article 5 de la même loi. Elle n'a pas été renvoyée, par conséquent, au bureau de conciliation (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle un employé devrait, pour être embauché, adhérer en même temps à un syndicat représenté par un agent négociateur.* La proposition contrevenait à l'interdiction contenue à l'alinéa 8(2)c) de la Loi, qui prévoit entre autres que nul ne peut chercher, par intimidation, menace ou tout autre moyen à obliger un employé à devenir membre d'une association d'employés. La clause exigerait d'apporter une modification à l'alinéa 8(2)c) ainsi qu'à l'article 6 de la Loi, ce qui violerait l'alinéa 56(2)a) de la Loi. De plus, la clause vient à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi qui prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant le congédiement des employés, et ne doit, même indirectement, enfreindre le pouvoir de la Commission de la Fonction publique de faire des nominations en vertu de l'article 8 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (affaire collective du *Groupe de la manutention du courrier (traitement interne)*, dossier du bureau de conciliation 190-2-63).

— *Un groupe de propositions ayant pour objet de restreindre l'admissibilité de la preuve au cours d'une audition d'arbitrage.* On a estimé que ces propositions violaient le pouvoir réglementaire d'un arbitre. L'article

Act provides that the Board has, in relation to the hearing or determination of any proceeding before it, power . . .

(c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as in its discretion it sees fit, whether admissible in a court of law or not and, without limiting the generality of the foregoing, the Board may refuse to accept any evidence that is not presented in the form and as of the time prescribed.

All adjudicators are members of the Board. Further, subsection 96(1) of the Act provides that when a grievance is referred to adjudication, the adjudicator shall give both parties to the grievance an opportunity of being heard. The proposals in question would require at least an amendment to paragraph 22(c), which is a statutory requirement relating to the admission of evidence, and would therefore contravene paragraph 56(2)(a). The proposals either were not referred to the conciliation board, or, where possible, the offending portion was deleted before reference of the proposal containing it (*ibid*).

— *A proposal that an employee would not be allowed to withdraw his grievance without the Union's consent.* The provisions of section 90 of the Act clearly imply that a grievance of an employee is his own and accordingly it is his right to withdraw it if he so chooses. The proposal would require an amendment to section 90 of the Act and therefore fell within the prohibition of paragraph 56(2)(a) of the Act (*ibid*).

— *A proposal that the Union be provided with the right to present grievances in all cases, whether covered by the Act or not, including the right to present policy grievances.*

— *A proposal that provision be made for the establishment of contractual adjudication to hear grievances which are not arbitrable under the Act.* Sections 90 to 99 of the Act establish an entire statutory system for the handling of grievances and adjudications within which framework the parties must operate. Such proposals would entail amendments to one or more sections, which would contravene paragraph 56(2)(a) of the Act (*ibid*).

— *A proposal to provide for the adjudication of all disciplinary action, all resignations or all abandonment of position.* Paragraph 91(1)(b) of the act provides that where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, he may refer the grievance to adjudication. The proposal would require an amendment to paragraph 91(1)(b) and thus be contrary to

22 de la Loi prévoit que la Commission a, en ce qui concerne l'audition ou le règlement de toute question dont elle est saisie, le pouvoir. . .

c) de recevoir et accepter, sous serment, par affidavit ou autrement, les témoignages et les renseignements qu'à sa discrétion elle juge appropriés, qu'ils soient admissibles ou non devant une cour de justice; sans restreindre la généralité de ce qui précède, la Commission peut refuser d'accepter toute preuve qui n'est pas présentée dans la forme et à l'époque prescrites;

Tous les arbitres sont membres de la Commission. En outre, le paragraphe 96(1) de la Loi prévoit que lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre doit donner aux deux parties au grief l'occasion d'être entendues. Les propositions en cause exigeraient au moins une modification à l'alinéa 22c), qui énonce une exigence réglementaire concernant l'admission des témoignages, et par conséquent contreviendraient à l'alinéa 56(2)a). Les propositions n'ont pas été renvoyées au bureau de conciliation, ou, là où la chose était possible, on a supprimé la partie vexante de la proposition avant de renvoyer cette dernière (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle un employé ne serait pas autorisé à retirer son grief sans le consentement du syndicat.* Les dispositions de l'article 90 de la Loi indiquent clairement que le grief d'un employé lui appartient en propre et c'est à lui qu'il incombe de le retirer s'il en décide ainsi. La proposition exigerait une modification à l'article 90 de la Loi et par conséquent tombe sous l'interdiction de l'alinéa 56(2)a) de la Loi (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle le syndicat est investi du droit de présenter des griefs dans tous les cas, qu'ils soient prévus ou non par la Loi, y compris le droit de présenter des griefs à l'encontre de politiques.*

— *Une proposition prévoyant l'établissement de l'arbitrage contractuel pour entendre les griefs qui ne sont pas arbitrables en vertu de la Loi.* Les articles 90 à 99 de la Loi établissent une méthode réglementaire complète pour le traitement des griefs et les arbitrages à l'intérieur de laquelle les parties doivent fonctionner. Ces propositions entraîneraient des modifications à l'un ou plusieurs des articles, ce qui violerait l'alinéa 56(2)a) de la Loi (*ibid*).

— *Une proposition prévoyant l'arbitrage dans tous les cas pour les mesures disciplinaires, les démissions ou les abandons de poste.* L'alinéa 91(1)b) prévoit que lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs, au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, il peut le renvoyer à l'arbitrage. La proposition exigerait de modifier l'alinéa 91(1)b), ce qui serait contraire à l'alinéa 56(2)a) de la Loi.



paragraph 56(2)(a) of the Act. Further the abandonment of position falls under the authority of the Public Service Commission pursuant to section 27 of the Public Service Employment Act. The proposal also would require an amendment to that Act, which is one of the Acts specified in Schedule III referred to in paragraph 56(2)(b) (*ibid*).

— *A proposal that the employer agree to be bound by the provisions set out in the agreement in any appeal procedure under the Public Service Employment Act.* The procedure governing such appeals either is or may be provided under the Public Service Employment Act which is one of the acts cited in Schedule III. Accordingly the proposal contravened paragraph 56(2)(b) of the Act and would also appear to fall within the purview of subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

— *A proposal that any discussion between an employer representative and an employee with regard to working conditions, labour relations, discipline, the employee's conduct or behaviour or performance must take place in the presence of a shop steward or a Union representative.* As worded, the proposal interfered with the rights of employees, especially those employees in the bargaining unit who elected not to be members of the bargaining agent, as permitted under section 6 of the Act. If the article were made permissive rather than mandatory it would be properly referable to the conciliation board (*ibid*).

— *A proposal that any employee required to report for questioning or appearance before a postal investigator should have the right to be accompanied by a full-time Union representative who would have the right to intervene and reply or refuse to reply on behalf of the employee.* Section 48 of the Post Office Act, R.S. 1970, c. P-14, provides that Parts II and III of the Inquiries Act apply *mutatis mutandis* to an officer appointed to conduct investigations. Part III, section 12 of the Inquiries Act provides that the commissioner *may* allow any person whose conduct is being investigated, and shall allow any person against whom any charge is made, to be represented by counsel. The mandatory requirement as set out in the above proposal would require an amendment to section 48 of the Post Office Act, which would contravene paragraph 56(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

— *A proposal that the employer should pay an employee partially or totally disabled as a result of an accident or illness, caused or aggravated because of inadequate work*

En outre, l'abandon d'un poste tombe sous le pouvoir de la Commission de la Fonction publique conformément à l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Elle exigerait aussi une modification à cette loi, qui est l'une des lois mentionnées à l'annexe III à laquelle se réfère l'alinéa 56(2)b) (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur consent à être lié par les dispositions énoncées dans la convention dans tout appel interjeté aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.* La procédure régissant ces appels est ou peut être prévue en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui est l'une des lois citées à l'annexe III. Par conséquent, la proposition contrevenait à l'alinéa 56(2)b) de la Loi et semblerait du ressort du paragraphe 86(3) de la Loi (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle une discussion entre un représentant d'un employeur et un employé au sujet des conditions de travail, des relations de travail, de la discipline, de la conduite, du comportement ou du rendement de l'employé doit avoir lieu en présence d'un délégué ou représentant syndical.* La proposition ainsi libellée contrevenait aux droits des employés, notamment de ceux de l'unité de négociation qui ont choisi de ne pas être membres du syndicat représenté par l'agent négociateur, ainsi que le prévoit l'article 6 de la Loi. Si l'article devenait facultatif plutôt qu'obligatoire, la proposition pourrait être renvoyée au bureau de conciliation (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle un employé qui doit se présenter aux fins d'interrogatoire ou de comparution devant un enquêteur des postes devrait avoir le droit d'être accompagné par un représentant syndical à plein temps qui aurait le droit d'intervenir et de répondre ou refuser de répondre au nom de l'employé.* L'article 48 de la Loi sur les postes, S.R. 1970, c. P-14, prévoit que les parties II et III de la Loi sur les enquêtes s'appliquent *mutatis mutandis* à un agent nommé pour diriger les enquêtes. L'article 12 de la partie III de la Loi sur les enquêtes prévoit que le Commissaire *peut* permettre à toute personne dont la conduite fait l'objet d'une enquête, et doit permettre à toute personne contre laquelle il est porté quelque accusation, d'être représentée par un avocat. La condition obligatoire énoncée dans la proposition susmentionnée exigerait une modification de l'article 48 de la Loi sur les postes, ce qui contreviendrait à l'alinéa 56(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*ibid*).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur devrait verser à un employé souffrant d'une invalidité partielle ou totale faisant suite à un accident ou à la maladie, causée*



environment, a compensation which, with other available benefits, would represent full and total redress with respect to the prejudice suffered. By the provisions of the Government Employees Compensation Act (specified in Schedule III), the Federal Government agrees to abide by the assessments and benefits of provincial compensation boards. However, this is a matter which at any time may be dealt with pursuant to that Act. Paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act would therefore be applicable to prevent the proposal being referred to the conciliation board (*ibid*).

— A proposal that the employer should grant to any employee with at least 30 years of service within the meaning of the Public Service Superannuation Act, a paid leave until the time of his retirement, the benefit being specified, with a provision for a retired employee with similar service to be paid the difference between his pension and the specified benefit. The proposal was one that is or may be established pursuant to the Superannuation Act. Since this Act is listed in Schedule III, the proposal would contravene paragraph 56(2)(b) of the Act (*ibid*).

— A proposal that all tasks and functions required for the maintenance and repair of any equipment should be performed by employees of the bargaining unit. This proposal would interfere with the authority of the Board to determine appropriate bargaining units and would require an amendment to the Act. It would thus come into conflict with paragraph 56(2)(a) (*ibid*).

— A group of proposals providing among other things that the employer should guarantee, during the life of the agreement, continuous employment to all employees covered by the agreement, except in the case of discharge. These proposals would infringe on the provisions of the Public Service Employment Act relating to lay-off and transfers and accordingly would contravene paragraph 56(2)(b) of the Act. They also would conflict with subsection 86(3) in this regard (*ibid*).

— A proposal setting out the definitions of "employee", "regular employee" and "casual". As "employee" is defined in section 2 of the Act, this proposal would require an amendment to the Act and thus fall within the limitations imposed by paragraph 56(2)(a) (*ibid*).

— A proposal which provided that a written notice to bargain for the conclusion of a new collective agreement might be given by a party to the other within a 140-day period prior to the termination of the collective agree-

ou aggravée par un milieu de travail imparfait, une indemnisation qui, avec d'autres avantages accessibles, représenterait un redressement entier à l'égard du préjudice dont il a souffert. Selon les dispositions de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (mentionnée à l'annexe III), le gouvernement fédéral reconnaît le bien-fondé des appréciations faites par les bureaux provinciaux d'indemnisation et des prestations qui y font suite. Toutefois, c'est là une question qui peut être traitée en conformité avec cette loi. L'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique serait par conséquent applicable afin d'éviter que la proposition soit renvoyée au bureau de conciliation (*ibid*).

— Une proposition selon laquelle l'employeur accorderait à un employé ayant au moins 30 années de service au sens de la Loi sur la pension de la Fonction publique, un congé payé jusqu'au moment de sa retraite, la prestation étant mentionnée, et la proposition contenant une disposition selon laquelle il serait versé à un employé retraité avec un service similaire la différence entre sa pension et la prestation mentionnée. Cette proposition est ou peut être établie en conformité avec la Loi sur la pension. Puisque cette loi apparaît à l'annexe III, la proposition violerait l'alinéa 56(2)b) de la Loi (*ibid*).

— Une proposition selon laquelle toutes les tâches et fonctions nécessaires à l'entretien et à la réparation du matériel devraient être exécutées par les employés de l'unité de négociation. La proposition empiéterait sur le pouvoir de la Commission d'établir les unités de négociation compétentes et exigerait de modifier la Loi. Elle viendrait ainsi en conflit avec l'alinéa 56(2)a) (*ibid*).

— Un groupe de propositions prévoyant entre autres que l'employeur garantirait, pendant la durée de la convention, un emploi continu à tous les employés régis par la convention, sauf en cas de congédiement. Ces propositions violeraient les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ayant trait à la mise à pied et aux mutations et par conséquent contreviendraient à l'alinéa 56(2)b) de la Loi. Elles viendraient en conflit également avec le paragraphe 86(3) à cet égard (*ibid*).

— Une proposition énonçant la définition des expressions «employé», «employé ordinaire» et «employé occasionnel». L'expression «employé» est définie à l'article 2 de la Loi; cette proposition exigerait une modification à la Loi et par conséquent est touchée par les restrictions imposées par l'alinéa 56(2)a) (*ibid*).

— Une proposition prévoyant qu'un avis écrit pour négocier la conclusion d'une nouvelle convention collective soit donnée par une partie à l'autre, dans la période de 140 jours précédant la fin de la négociation collective, et

ment, and that within 20 days after such notice by one party, the other party was required to enter into negotiations. As worded, the proposal would have the effect of requiring an amendment to paragraph 49(2)(b) of the Act, which sets out the statutory period within which notice to bargain may be given where a collective agreement or arbitral award is in force, i.e., within the period of two months before the agreement or award ceases to operate. This would contravene paragraph 56(2)(a) of the Act. It was pointed out, however, that there is nothing to prevent the parties from mutually agreeing to an earlier date for the commencement of negotiations for the renewal of a collective agreement (*ibid*).

## OTHER ISSUES

K-6. Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In a number of previous cases, it has been concluded that the conciliation board ought not to be barred in its endeavours from discussing with the parties any issue that may enable the members of the board to attempt to work out an accommodation between them.

With respect to matters that are not referable to a conciliation board but which are of serious concern to the parties, the practice has frequently been followed of referring such matters to the conciliation board so that it would have the opportunity of discussing the issue with the parties. The reasoning being that should the conciliation board be unsuccessful in assisting the parties in reaching an agreement, it will at least provide the parties with a better understanding of each others position on the issue. Where such a matter is referred, it is referred subject to a *caveat* or caution to the effect that should the conciliation board make any recommendation thereon it must be so worded as to make it clear that the recommendation is not intended to be included in a collective agreement.

<sup>1</sup>Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels' Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

<sup>2</sup>See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

<sup>3</sup>See *Ninth Annual Report*, paragraph K-3 at page 71.

que dans les 20 jours suivant cet avis donné par une partie, l'autre partie doit entamer des négociations. Ainsi libellée, la proposition exigerait une modification à l'alinéa 49(2)b de la Loi qui énonce la période réglementaire dans laquelle l'avis de négociation doit être donné lorsqu'une convention collective ou une décision arbitrale est en vigueur, c'est-à-dire dans la période de deux mois précédant la date où la convention ou la décision arbitrale cesse de s'appliquer. Ceci contreviendrait à l'alinéa 56(2)a. On a souligné, par ailleurs, que rien n'empêche les parties de tomber d'accord sur une date antérieure pour ouvrir les négociations en vue du renouvellement de la convention collective (*ibid*).

## AUTRES QUESTIONS

K-6. En vertu du paragraphe 84(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le bureau de conciliation doit en premier lieu s'efforcer de mettre les parties d'accord sur des questions indiquées dans le relevé du mandat. En certains cas antérieurs, on avait conclu qu'il ne devrait pas être interdit au bureau de conciliation de s'efforcer de discuter avec les parties de toute question qui pourrait permettre aux membres du bureau de chercher un accommodement entre eux.

En ce qui concerne les questions qui ne peuvent être renvoyées au bureau de conciliation mais qui constituent un grave souci pour les parties, il est de pratique courante de les renvoyer au bureau de conciliation afin de lui permettre de discuter du sujet avec les parties. Ainsi, si le bureau de conciliation subissait un échec en essayant de mettre les parties d'accord, il aura au moins fourni aux parties l'occasion de mieux comprendre la position de l'autre sur la question. Lorsque la question est renvoyée, elle devient assujettie à une condition en vertu de laquelle le bureau de conciliation, s'il faisait une recommandation, devrait y indiquer clairement que celle-ci ne doit pas être incluse dans la convention collective.

<sup>1</sup>Le paragraphe 56(2) est ainsi rédigé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établi en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe 3 se reporte à la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Loi sur la pension de la Fonction publique).

<sup>2</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et la note 3.

<sup>3</sup>Voir *Neuvième rapport annuel*, paragraphe K-3 à la page 71.

## L. COURT DECISIONS OF INTEREST

L-1. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision of the Board<sup>1</sup> extending the time within which the aggrieved employee might present a grievance under subsection 90(1) of the Act. The employer's submission was that the Board had no jurisdiction to grant an extension to a person who was not an "employee" at the time of the proposed extension. The Court held that the introductory words of subsection 90(1) of the Act—where any employee feels himself to be aggrieved—must be read as including any *person* who feels himself to be aggrieved as an "employee". If such a person can grieve within the time fixed, the time for grievance may be extended by the Board under its Regulation 89(1) (*The Queen v. Lavoie*, [1978] 1 F.C. 778).

L-2. An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision of the Board<sup>2</sup> on a reference to adjudication of the grievance of an employee. The employee and fellow employees were informed that, as a consequence of a strike of other employees of the department, there was no longer any work available for them and that they would not be paid as long as that situation persisted. During the period they did not work the employer continued to pay its contributions for certain fringe benefits on behalf of the employees. It was the aggrieved employee's contention, which was upheld by the Board, that as a consequence of his "lay-off", he was entitled to the "severance pay" provided for in the applicable collective agreement. The Court said that the expression "lay-off", in common parlance, does not necessarily imply a termination of employment. However, what was in issue in the case was the meaning of the expression as used in the collective agreement. The Court considered that, for one conversant with the legislation applicable to the Public Service, a public servant cannot be said to be laid off if his employment has not been terminated. The parties to the collective agreement, which related to the conditions of work of public servants, must be deemed to have been familiar with the terminology of the Public Service Employment Act. Therefore, in the Court's opinion, when they used the expression "lay-off" in the collective agreement, one was entitled to presume, in the

## L. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

L-1. L'employeur a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'annuler une décision rendue par la Commission<sup>1</sup> qui avait accordé une prolongation de délai à un employé s'estimant lésé afin de lui permettre de présenter un grief en vertu du paragraphe 90(1) de la Loi. L'employeur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour accorder une prolongation de délai à une personne qui n'était pas un «employé» au moment de la demande de prolongation. La Cour a jugé que les premiers mots du paragraphe 90(1) de la Loi («Lorsqu'un employé s'estime lésé») devaient s'interpréter comme englobant toute *personne* se sentant lésée à titre d'«employé». Si cette personne a le droit de présenter un grief dans le délai fixé, la Commission peut prolonger ce délai en application du paragraphe 89(1) du Règlement (*La Reine c. Lavoie*, [1978] 1 C.F. 778).

L-2. Une demande a été présentée à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que soit infirmée une décision de la Commission<sup>2</sup> portant sur le renvoi à l'arbitrage du grief d'un employé. L'employé et ses compagnons de travail ont été informés que, parce que d'autres employés du ministère faisaient la grève, il n'y avait plus de travail pour eux et qu'ils ne seraient pas rémunérés tant que cette situation durerait. Au cours de la période pendant laquelle ils n'ont pas travaillé, l'employeur a continué de verser, au nom des employés, sa quote-part de contributions au titre de certains avantages sociaux. L'employé s'estimant lésé a soutenu, et la Commission lui a donné raison, que sa «mise en disponibilité» lui donnait droit à l'«indemnité de cessation d'emploi» prévue dans la convention collective applicable. La Cour a déclaré que, dans le langage courant, l'expression «mise en disponibilité» n'impliquait pas nécessairement une suppression d'emploi. Mais en l'espèce, il s'agissait de déterminer le sens de cette expression employée dans la convention collective. La Cour a jugé que quiconque connaît à fond la législation applicable à la fonction publique sait très bien qu'un fonctionnaire ne peut être considéré comme ayant été mis en disponibilité si son emploi n'a pas été supprimé. Il a été pris pour acquis que les parties à la convention collective, laquelle concerne les conditions de travail de fonctionnaires, devaient sûrement très bien connaître la terminologie de la Loi sur l'emploi dans la Fonction



absence of any indication of a contrary intention, that they intended to refer to a termination of employment. Moreover, the term "lay-off" must be considered in the context of the collective agreement as a whole, and since the article containing it was headed "Severance Pay", which as a labour term means a payment to a worker whose employment is "permanently ended", it was clear that the parties intended that eligibility for such a benefit was to be restricted to employees whose employment was "permanently ended". The application was accordingly granted and the decision of the Board set aside (*Attorney General of Canada v. Gray*, [1978] 1 F.C. 808).

L-3. An application was made by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>3</sup> on a reference to it by the employer under section 23 of the Act. The aggrieved employee questioned the Board's jurisdiction to entertain such a reference on the basis that section 11 of the Act to amend the Public Service Staff Relations Act (S.C. 1974-75-76, c.67) repealed section 23. Although the reference to adjudication had been made prior to the enactment of the amending statute, both the adjudication hearing and the rendering of the adjudicator's decision occurred after it came into force. Accordingly the aggrieved employee submitted that the Board had no jurisdiction to hear the reference. The Board ruled that it had jurisdiction to entertain the reference under section 23 and proceeded to set aside the adjudicator's decision. Subsection 32(1) of the amending Act provides:

Any proceedings instituted under the Public Service Staff Relations Act before the Board, the Arbitration Tribunal or an adjudicator before the coming into force of this Act shall be continued and completed as if this Act had not been enacted.

The Court held that the meaning of the word "proceeding" varies with the context and, in this context, it refers to the whole of the procedures provided by the Public Service Staff Relations Act for the processing of a grievance. On that view, as the applicant instituted his grievance proceedings before the repeal of section 23, the Court was of the opinion that the repeal of the provision did not apply to such grievance proceedings. The Court saw a clear analogy between a section 23 reference and an

publique. Par conséquent, selon la Cour, lorsque l'expression «mise en disponibilité» est utilisée dans la convention collective, il est permis de présumer, en l'absence d'indications contraires, qu'il s'agit d'une suppression d'emploi. En outre, l'expression «mise en disponibilité» doit être examinée dans le contexte de la convention collective dans son ensemble, et puisque l'article dans lequel on la retrouve porte comme titre «indemnité de cessation d'emploi» et que, employée dans le contexte des relations de travail, cette expression signifie une somme versée à un travailleur dont l'emploi est «supprimé de façon permanente», il est évident que les parties avaient l'intention de limiter le versement de cette somme aux travailleurs dont l'emploi était «supprimé de façon permanente». En conséquence, la requête a été accueillie et la décision de la Commission a été annulée (*Le procureur général du Canada c. Gray* [1978] 1 C.F. 808).

L-3. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision rendue par la Commission<sup>3</sup> au sujet d'un renvoi produit par l'employeur aux termes de l'article 23 de la Loi. L'employé s'estimant lésé a contesté la compétence de la Commission dans cette affaire, alléguant que l'article 11 de la Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (S.C. 1974-75-76, c. 67) abrogeait l'article 23. Bien que le renvoi à l'arbitrage ait eu lieu avant l'adoption de la Loi modificatrice, celle-ci était entrée en vigueur lorsque l'audition a été tenue et que l'arbitre a rendu sa décision. En conséquence, l'employé s'estimant lésé a prétendu que la Commission n'avait pas compétence pour entendre le renvoi. La Commission a jugé qu'elle avait la compétence nécessaire pour admettre le renvoi aux termes de l'article 23 et a annulé la décision de l'arbitre. Le paragraphe 32(1) de la Loi modificatrice prévoit ce qui suit:

Les procédures engagées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* devant la Commission, le Tribunal d'arbitrage ou un arbitre avant l'entrée en vigueur de la présente loi seront poursuivies et achevées comme si la présente loi n'avait pas été édictée.

La Cour a jugé que le sens du mot «procédure» variait suivant le contexte, et qu'en l'espèce, il englobait toutes les procédures d'instruction des griefs prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Par conséquent, comme le requérant avait entamé la procédure de règlement de son grief avant l'abrogation de l'article 23, la Cour a jugé que cette abrogation ne s'appliquait pas à la procédure en question. La Cour a vu une analogie manifeste entre un renvoi fait en vertu de



appeal in an ordinary lawsuit. The right to make such a reference is a substantive right and not a mere procedural right. A provision creating or abolishing such a right does not operate retroactively in the absence of a clearly expressed intent (*Rosaire Picard v. Public Service Staff Relations Board*, [1978] 2 F.C. 296).

L-4. The second ground of attack in the section 28 application was that the Board, having concluded that the adjudicator had decided the question before him on a wrong view of the law, should have referred the matter back to the adjudicator for a re-hearing on a view of the law as formulated by the Board. The Court determined that what the Board did was to decide, on the facts as found by the adjudicator, what, in law, was a correct disposition of the matter that was before him and to make the order that flowed from that decision. In doing so, the Court was of the opinion that the Board did not exceed its powers implied by the language of section 23 (*ibid.*).

L-5. An application was made by the aggrieved employees to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of an adjudicator<sup>4</sup>. The applicants, who had all been rejected by the employer while on probation, claimed that they had been released contrary to the provisions of the relevant collective agreement. The adjudicator decided that she lacked jurisdiction to hear the grievances because section 91 refers only to employees and, at the time the grievances were filed and were referred to adjudication, the applicants had ceased to be employees under the Act. In the alternative, the adjudicator concluded that the provisions of the collective agreement could not be interpreted as the applicants submitted because that would require an alteration or amendment to a term or condition of employment established by the Public Service Employment Act which would be contrary to the Public Service Staff Relations Act (*Dianne Gloin et al v. Attorney General of Canada*, Court file A-547-77, December 20, 1977).

L-6. The Court stated that the adjudicator's decision that she lacked jurisdiction because the applicants were not employees at the time of the reference to adjudication or at the time the grievances were filed was contrary to a recent decision of the Federal Court of Appeal. In *The Queen v. Lavoie*<sup>5</sup>, the Court held that the introductory words of subsection 90(1) of the Act include any person who feels himself to be aggrieved as an employee. In the Court's view the word "employee" as used in the introductory words of subsection 91(1) must also, of necessity,

l'article 23 et un appel dans un procès ordinaire. Le droit de produire un renvoi est un droit en soi et non pas un simple droit de procédure. Aucune disposition créant ou abolissant un tel droit n'a d'effet rétroactif, sauf en cas de stipulation expresse (*Rosaire Picard c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-571-77, 8 décembre 1977).

L-4. Dans cette demande présentée aux termes de l'article 28, l'employé a également soutenu qu'étant donné que la Commission avait conclu que la décision de l'arbitre se fondait sur une interprétation erronée de la Loi, elle aurait dû lui renvoyer l'affaire pour qu'il procède à une nouvelle audition en se fondant sur l'interprétation de la Loi formulée par la Commission. La Cour a jugé que la Commission, à partir des faits constatés par l'arbitre, avait déterminé ce qui, en droit, constituait un règlement correct de l'affaire dont elle était saisie et qu'elle avait rendu son ordonnance en conséquence. La Cour a estimé qu'en agissant de cette façon, la Commission n'avait pas outrepassé les pouvoirs que lui conférait l'article 23 (*ibid.*).

L-5. Des employés s'estimant lésés ont demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler la décision d'un arbitre<sup>4</sup>. Les requérants, qui avaient tous été renvoyés par l'employeur, lorsqu'ils étaient en cours de stage, ont prétendu que leur renvoi allait à l'encontre des dispositions de la convention collective pertinente. L'arbitre a jugé qu'elle n'avait pas compétence pour entendre ces griefs parce que l'article 91 s'appliquait seulement aux employés et qu'au moment de la présentation des griefs et de leur renvoi à l'arbitrage, les requérants avaient cessé d'être des employés aux termes de la Loi. L'arbitre a aussi conclu que pour interpréter les dispositions de la convention collective de la façon proposée par les requérants, il faudrait modifier une condition d'emploi établie par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ce qui irait à l'encontre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*Dianne Gloin et autres c. le procureur général du Canada*, dossier de la Cour n° A-547-77, 20 décembre 1977).

L-6. La Cour a déclaré que la décision de l'arbitre portant qu'elle n'avait pas compétence dans cette affaire parce que les requérants n'étaient pas des employés au moment de la présentation des griefs ou de leur renvoi à l'arbitrage était contraire à un récent arrêt de la Cour d'appel fédérale. Dans *La Reine c. Lavoie*<sup>5</sup>, la Cour a déclaré que les premiers mots du paragraphe 90(1) de la Loi englobaient toute personne se sentant lésée à titre d'employé. Selon la Cour, le mot «employé» qui figure au début du paragraphe 91(1) doit évidemment être inter-

be read in the same manner and includes any person who feels himself aggrieved as an employee irrespective of whether he seeks redress under paragraph (a) or (b) of subsection 91(1). On this basis, the Court found that the applicants were clearly included in the definition of employee as used in subsections 90(1) and 91(1) and that the adjudicator erred in finding that they were not. The Court determined that the adjudicator was also in error in not permitting the applicants to adduce additional evidence at the hearing with respect to the question of her jurisdiction under paragraph 91(1)(a). Accordingly, the Court determined that the decision of the adjudicator should be set aside and the matter remitted to her for the purpose of determining, on proper evidence, whether or not she had jurisdiction to hear the appeals of the applicants from the disposition of their grievances and, on the basis of such determination, the proper disposition of the appeals (*ibid.*).

L-7. An application was made by the employee organization to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>6</sup> dismissing the application of the employee organization for certification. The Board concluded that the persons for whom certification was sought were not employees within the meaning of the Act because they were engaged under contracts for personal services pursuant to paragraph 10(1)(d) of the National Film Act and did not occupy positions in the Public Service within the meaning of the definition of "Public Service" in section 2 of the Public Service Staff Relations Act and of sections 13 and 14 of the National Film Act. The Court referred to *Brown v. Public Service Commission* [1975] F.C. 345 where Chief Justice Jaccett stated that a "position" is the legal authority to employ a person in the Public Service. The Court determined that sections 13 and 14 of the National Film Act refer to two classes of position. Section 13 authorizes positions which would appear to constitute the permanent establishment of the National Film Board. Section 14, however, confers on the Board a general authority to employ such other persons as it may require from time to time in positions other than continuing positions upon such terms and conditions as it may determine. The Court was of the opinion that the Board has the authority under paragraph 10(1)(d) of the National Film Act to enter into contracts for personal services with independent contractors but that, notwithstanding the form which such an engagement takes, it may be open in a particular case to show in all the circumstances that the relationship is in fact one of employment. In such a case the Court concluded that the employee occupies a position within the meaning of section 14. Accordingly, the Court allowed the application under section 28 of the Federal Court Act, set aside

prété de la même manière et signifie toute personne qui s'estime lésée à titre d'employée, qu'elle cherche ou non à obtenir réparation en vertu des alinéas a) ou b) du paragraphe 90(1). En conséquence, la Cour a jugé que les requérants étaient sans aucun doute compris dans la définition du terme «employé» figurant aux paragraphes 90(1) et 91(1) et que l'arbitre avait commis une erreur en tirant une conclusion différente. En outre, la Cour a décidé que l'arbitre avait aussi commis une erreur en ne permettant pas aux requérants de présenter, au cours de l'audition, des preuves additionnelles concernant sa compétence aux termes de l'alinéa 91(1)a). La Cour a donc décidé d'annuler la décision de l'arbitre et de lui renvoyer l'affaire pour qu'elle décide, à partir de preuves valables, si elle avait ou non compétence pour entendre les appels des requérants contre le règlement de leurs griefs et pour qu'elle se prononce sur ces appels sur la base de cette décision (*ibid.*).

L-7. Une association d'employés a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision de la Commission<sup>6</sup> qui avait rejeté la demande d'accréditation de l'association d'employés. La Commission a conclu que les personnes visées par la demande en question n'étaient pas des employés au sens de la Loi, parce qu'elles étaient liées par un contrat de services personnels aux termes de l'alinéa 10(1)d) de la Loi nationale sur le film et qu'elles n'occupaient pas de postes au sein de la fonction publique au sens de la définition de l'expression «fonction publique» figurant à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et des articles 13 et 14 de la Loi nationale sur le film. La Cour s'est reportée à l'affaire *Brown c. la Commission de la Fonction publique* [1975] C.F. 345 dans laquelle le juge en chef Jaccett déclare qu'un «poste» est un pouvoir juridique d'employer une personne dans la fonction publique. La Cour a jugé que les articles 13 et 14 de la Loi nationale sur le film se rapportaient à deux catégories de postes. L'article 13 autorise les postes qui semblent constituer l'effectif permanent de l'Office national du film. L'article 14, cependant, donne à l'Office le pouvoir général d'employer toute autre personne dont il peut avoir besoin à l'occasion, à des postes autres que des postes continus, suivant les modalités qu'il lui est loisible de déterminer. Selon la Cour, l'Office a le pouvoir, aux termes de l'alinéa 10(1)d) de la Loi nationale sur le film de conclure des contrats de services personnels avec des entrepreneurs indépendants mais, nonobstant la forme que revêt un tel contrat, il peut être établi, dans un cas particulier et à la lumière de toutes les circonstances, qu'il s'agit effectivement d'un emploi. Dans un cas semblable, la Cour conclut qu'un employé occupe un poste au sens de l'article 14. En conséquence, la Cour a accueilli la demande présentée aux termes de

the decision of the Public Service Staff Relations Board and referred the matter back to it for determination on the basis that a person who is found to be an employee of the National Film Board rather than an independent contractor, although engaged under a form of contract for personal services pursuant to the authority conferred by paragraph 10(1)(d) of the National Film Act, must be deemed to occupy a position in the Public Service within the meaning of the Public Service Staff Relations Act (*Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision v. The Queen* [1978] 1 F.C. 346).

L-8. The aggrieved employee brought an application under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>7</sup> on a reference under section 23 of the Act upholding a decision<sup>8</sup> of the Chief Adjudicator. In his decision, the Chief Adjudicator, although reducing the period of suspension by one-half, had rejected the employee's grievance against his suspension by the deputy minister of the Department in which he was employed for publishing in a newspaper a criticism of the administration of the Department and its Minister. The applicant submitted that misconduct justifying disciplinary action against an employee, whether in the public or private sector, could only be found on evidence establishing a direct relationship between what the employee had done and either an impairment of his usefulness as an employee or some other action detrimental to the activity in which he was employed. The Court was not persuaded that there is any such legal condition precedent to a finding of misconduct. There is such an infinite variety of situations in which the question as to whether there had been misconduct by an employee may arise that a fact finder can only be said to have erred in law (assuming the absence of specific contractual or statutory rules of conduct) when it can be said that, having regard to the information before him, his finding of misconduct as a fact was one that could not have been made reasonably. Without committing itself to this proposition, the Court found that the Chief Adjudicator had an adequate basis for a finding of misconduct as a fact. Furthermore, the Court was of the opinion that, where there is a group of employees working as a unit, there must *prima facie* be direction, which involves a directing mind to which the members of the unit must submit. Where an important member of such a unit challenges the legally established leader of the unit, *prima facie* it will impair the working of the unit and evidence of such a challenge gives rise to a factual presumption of misconduct. For all these reasons, the application under section 28 of the Federal Court Act was dismissed (*Stewart v. Public Service Staff Relations Board* [1978] 1 F.C. 133).

l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, a annulé la décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et lui a renvoyé l'affaire afin qu'elle rende une décision qui tienne compte du fait qu'une personne reconnue comme un employé de l'Office national du film plutôt que comme un entrepreneur indépendant, bien qu'elle ait été embauchée en vertu d'un contrat de services personnels sous le régime de l'alinéa 10(1)d de la Loi nationale sur le film, doit être réputée occuper un poste dans la fonction publique au sens de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*Syndicat général du cinéma et de la télévision c. la Reine* [1978] 1 C.F. 346).

L-8. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision de la Commission<sup>7</sup> portant sur un renvoi produit aux termes de l'article 23 de la Loi et confirmant une décision<sup>8</sup> rendue par l'arbitre en chef. Dans sa décision, l'arbitre en chef, bien qu'il ait réduit de moitié la période de suspension, a rejeté le grief que l'employé avait présenté à la suite de la suspension que le sous-ministre du Ministère où il travaillait lui avait imposée pour avoir critiqué le Ministre et la gestion du Ministère dans la presse. Le requérant a prétendu qu'on ne pouvait conclure qu'un employé, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, a commis une faute de conduite justifiant une mesure disciplinaire, à moins qu'il ne soit prouvé qu'un rapport direct existe entre les actes de cet employé et la diminution de son efficacité au travail ou toute autre action propre à nuire à l'exercice de ses fonctions. La Cour n'est pas convaincue que la Loi impose une telle condition pour conclure à la mauvaise conduite. Les cas où l'on peut conclure à la mauvaise conduite de la part d'un employé sont si variés que l'on peut seulement dire qu'une conclusion est entachée d'erreur (faute de règles contractuelles ou statutaires précises) quand elle n'est pas raisonnable, compte tenu des renseignements qui sont présentés. Sans s'engager sur ce point, la Cour a jugé que l'arbitre en chef avait eu raison de conclure à la mauvaise conduite. En outre, selon elle, dans toute collectivité d'employés, il faut avant tout qu'il y ait une direction, c'est-à-dire un chef auquel les membres du groupe doivent se soumettre. Lorsqu'un membre important du groupe conteste l'autorité du chef légitime, il nuit d'abord au fonctionnement du groupe et si l'on prouve qu'il a ainsi défié l'autorité, on a alors une présomption de fait de mauvaise conduite. Pour toutes ces raisons, la demande présentée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale a été rejetée (*Stewart c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1978] 1 C.F. 133).



L-9. An application was made by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision<sup>9</sup> of an adjudicator dismissing the applicant's grievance on the ground that he lacked jurisdiction to entertain it. The employer had purported to reject the aggrieved employee while on probation alleging that his behaviour had been at variance with the position of a professor and an employee in the employment of the Public Service Commission and that he had demonstrated a lack of good-will and cooperation notwithstanding the advice and warnings given to him. In the opinion of the adjudicator, once the employer had characterized the action taken as "rejection on probation" that determination was final and binding and deprived him of jurisdiction even to consider whether or not the employer's action was "disciplinary action" within the meaning of paragraph 91(1)(b) of the Act. The adjudicator based that opinion on his perception of what the Federal Court of Appeal decided in *Attorney General of Canada v. Public Service Staff Relations Board (Jacmain Case)*<sup>10</sup> [1977] 1 F.C. 91. The Court concluded that the adjudicator misinterpreted what was decided in the *Jacmain* case. In that case, the Court held that an adjudicator was entitled to enquire into the facts and circumstances of a particular case sufficiently to enable him to determine whether, in fact, the employer's action was a rejection for cause or a disciplinary discharge. The *Jacmain* case and the *Fardella* case<sup>11</sup> establish that an adjudicator fails to exercise his jurisdiction if he does not first enquire into the genuine nature of the employer's action in purporting to reject a probationary employee and the adjudicator is not bound by the employer's characterization of his own actions (*Richard v. Public Service Staff Relations Board*, Court file A-120-77, December 13, 1977).

L-10. The Court concluded that, in the circumstances of this case, it was incumbent on the adjudicator to consider the facts objectively and, in order to do this, it was necessary for him to have sufficient evidence adduced to enable him to answer the question as to whether the purported rejection on probation was in fact disciplinary action within the meaning of paragraph 91(1)(b) so as to clothe him with jurisdiction under that subsection. The Court found that there had been insufficient evidence before the adjudicator to enable him to determine the jurisdictional question. The adjudicator erred in his appreciation and understanding of the relevant jurisprudence and this error in law resulted in his failure to hear the evidence of jurisdictional facts which he needed to have before him when he decided the question of

L-9. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler la décision<sup>9</sup> d'un arbitre qui avait rejeté le grief du requérant pour défaut de compétence. L'employeur a eu recours à la procédure de renvoi en cours de stage pour mettre fin à l'emploi de l'employé s'estimant lésé, alléguant que son comportement n'était pas digne d'une personne occupant un poste de professeur ni d'un employé de la Commission de la Fonction publique et qu'il avait fait preuve d'un manque de bonne volonté et de collaboration malgré les conseils et les avertissements qu'il avait reçus. Selon l'arbitre, dès que l'employeur qualifie la mesure adoptée de «renvoi en cours de stage», sa décision devient définitive et exécutoire et prive l'arbitre de toute compétence même pour déterminer si la mesure en question constitue une «mesure disciplinaire» au sens de l'alinéa 91(1)b) de la Loi. L'arbitre a fondé son opinion sur son interprétation de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Le procureur général du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* (affaire *Jacmain*)<sup>10</sup> [1977] 1 C.F. 91. La Cour a conclu que l'arbitre avait mal interprété la décision rendue dans l'affaire *Jacmain*. Dans cette affaire, la Cour avait jugé qu'un arbitre avait le droit de s'enquérir suffisamment des faits et des circonstances d'une affaire donnée pour lui permettre de juger si, en fait, la mesure prise par l'employeur constituait un renvoi pour motif déterminé ou un congédiement disciplinaire. L'affaire *Jacmain* et l'affaire *Fardella*<sup>11</sup> déterminent qu'un arbitre ne remplit pas ses obligations lorsqu'il ne s'enquiert pas tout d'abord de la nature véritable de l'action d'un employeur qui veut renvoyer un employé stagiaire, et que l'arbitre n'est pas lié par la qualification que l'employeur attribue à sa propre action (*Richard c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-120-77, 13 décembre 1977).

L-10. La Cour a conclu qu'en l'espèce, il incombait à l'arbitre d'examiner les faits de manière objective et que, pour ce faire, il lui était nécessaire d'avoir suffisamment de preuves pour lui permettre de déterminer si le prétendu renvoi en cours de stage constituait en fait une mesure disciplinaire au sens de l'alinéa 91(1)b), ce qui lui donnerait compétence conformément audit paragraphe. La Cour a jugé que l'arbitre n'avait pas reçu suffisamment de preuves pour lui permettre de se prononcer sur la question de compétence. L'arbitre a commis une erreur de jugement et de compréhension concernant la jurisprudence applicable et cette erreur de droit l'a empêché d'entendre les preuves des faits juridictionnels dont il devait disposer pour trancher la question de compétence. En conséquence, la Cour a accueilli la demande faite en



jurisdiction. Accordingly, the Court granted the application under section 28 of the Federal Court Act, set aside the decision of the adjudicator and referred the matter back to him for the purpose of determining, on proper and sufficient evidence, whether he has jurisdiction to hear the applicant's grievance under paragraph 91(1)(b) and, on the basis of that determination, to deal with and dispose of the grievance pursuant to the relevant provisions of the Act (*ibid.*).

L-11. An aggrieved employee applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision of the Board<sup>12</sup> on a reference to adjudication of 95 grievances which had been consolidated for the purposes of hearing and determination. The applicant's grievance was in respect of his discharge for alleged misconduct. The discharge was upheld by the adjudicator. Counsel for the applicant alleged that the adjudicator's decision with respect to the applicant failed to comply with the requirements of section 86 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure in that it did not include a summary statement of the grievance, a summary of the representations of the parties, the decision on the grievance or the reasons for the decision. It was submitted that this failure constituted a refusal of jurisdiction and resulted in serious prejudice to the applicant by making it impossible for him to judge whether the Board made an error of law, or whether it based its decision on an erroneous finding of fact, arrived at in an absurd or arbitrary manner, without taking into account facts brought to its attention. It was further submitted that the Board's alleged failure to give reasons for its decision was also a breach of the rules of natural justice. The Court (there was a dissenting opinion) said there was considerable doubt that subsection 99(3) of the Act authorized the Board to lay down a rigid formula for the "form" of the *reasons* for an adjudicator's "decision" as opposed to the actual *decision* disposing of a grievance. Even if the Board's regulation-making power did extend to making regulations concerning the "form" of an adjudicator's *reasons*, it was doubtful that regulations so made were mandatory as opposed to permissive. In other words, it was doubtful that a mere deviation from the prescribed form that did not result in a possibly unjust decision would, of itself, be sufficient to invalidate an adjudicator's decision. However, the Court considered that there had been a substantial compliance with Regulation 86 when the adjudicator's decision was read as a whole in the context of the whole proceeding. Certain general arguments were put forward on behalf of all the grievors and the adjudicator clearly explained what principles he had applied in the respective cases as a result of such arguments. Moreover, the Court found no breach of the principles of natural justice that would be a ground

vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, a annulé la décision rendue par l'arbitre et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il détermine, d'après des preuves pertinentes et suffisantes, s'il était compétent pour entendre le grief du requérant conformément à l'alinéa 91(1)b) et, sur le fondement de cette détermination, pour qu'il examine le grief et le règle conformément aux dispositions applicables de la Loi (*ibid.*).

L-11. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'annuler une décision par la Commission<sup>12</sup> au sujet du renvoi à l'arbitrage de 95 griefs regroupés aux fins de l'audition et de la décision. Le grief du requérant portait sur son congédiement par suite d'une présumée faute de conduite. Le congédiement a été maintenu par l'arbitre. L'avocat du requérant a prétendu que la décision de l'arbitre concernant son client ne respectait pas les exigences de l'article 86 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. vu qu'elle ne contenait pas un sommaire du grief, un sommaire des observations des parties, la décision intervenue sur le grief, ni les motifs de la décision. Il a été allégué qu'en ne se conformant pas à ces exigences, l'arbitre avait refusé d'exercer sa compétence et avait causé de graves torts au requérant, vu qu'il avait été dans l'impossibilité de déterminer si la Commission avait commis une erreur de droit ou si elle avait fondé sa décision sur une conclusion de faits erronée, tirée de façon absurde ou arbitraire, sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Il a de plus été allégué que, faute d'avoir exposé les motifs de sa décision, la Commission avait également violé les règles de la justice naturelle. La Cour (il y a eu une opinion divergente) a déclaré qu'il était loin d'être certain que le paragraphe 99(3) de la Loi autorisait la Commission à établir une formule rigide sur la «forme» des *motifs* d'une «décision» rendue par un arbitre par opposition à la *décision* même qui règle un grief. Même si le pouvoir de réglementation de la Commission permet à celle-ci d'établir des règlements concernant la «forme» des *motifs* d'une décision rendue par un arbitre, la Cour doute que les règlements ainsi établis soient impératifs, par opposition à facultatifs. En d'autres termes, il est douteux qu'un simple écart par rapport à la forme prescrite suffise en soi à rendre nulle la décision d'un arbitre lorsque cet écart n'aboutit pas à une décision qui pourrait être injuste. Cependant, la Cour a jugé qu'en considérant la décision de l'arbitre dans son ensemble et dans le contexte de la procédure prise globalement, celle-ci était en substance conforme à l'article 86 du Règlement. Certains arguments d'ordre général ont été avancés pour le compte de tous les employés s'estimant lésés, et l'arbitre a clairement exprimé les principes qu'il avait appliqué dans chaque cas

for invalidating the decision. There was no suggestion that the applicant was not given ample opportunity to answer what was alleged against him, nor any suggestion of bias on the part of the adjudicator. Even if no reasons for the decision had been given, that, in itself, would not in the Court's view be a breach of the rules of natural justice that would invalidate the decision. The primary function of reasons is not to ensure that justice be done but is to attempt to make the parties (particularly the unsuccessful party) realize that the matter has been dealt with in an unbiased judicial manner and thus, by making decisions more acceptable, make it more probable that the process will serve its objective of substituting due process for anarchy. Even if a failure to give reasons suitable to serve that end were, in itself, a breach of the principles of natural justice that would serve as a ground for invalidating a decision, there was in this case no such failure. Natural justice is a matter of substance and not of form. The application was dismissed (*Proulx v. Public Service Staff Relations Board and Roland Tremblay*, [1978] 2 F.C. 133).

L-12. An application was made by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>13</sup> on a reference he made to it under section 23 of the Act. The aggrieved employee reported for work one hour and forty-five minutes late alleging that he had not been able to report for work on time because of illness. The relevant provision of the collective agreement provides that where an employee is absent for part of his shift there shall be no deduction from sick leave credits where he is on duty for six or more hours on any normal working day. The employer maintained that for an employee to benefit from this provision he must already have worked six hours. On the other hand the aggrieved employee submitted that the meaning of the provision is clear and cannot be restricted to the interpretation given by the employer. The adjudicator determined that the provision of the collective agreement was ambiguous and admitted evidence of past practice. As a result he dismissed the grievance<sup>14</sup> and his decision was upheld by the Board on a reference under section 23 of the Act. The Court confirmed the view of the Board and the adjudicator that extrinsic evidence cannot be used to interpret a contract unless the contract is unclear. However the Court disagreed with their conclusion that the relevant provision of the collective agreement was unclear. If a contract is clear, one cannot attempt to give it a meaning other than its

par suite de ces arguments. En outre, la Cour n'a vu aucune violation des principes de la justice naturelle pouvant justifier l'annulation de la décision. Rien ne permettait de croire que le requérant n'avait pas eu pleine possibilité de répondre aux allégations avancées contre lui ou que l'arbitre avait été partial. De l'avis de la Cour, même si aucun motif n'avait été donné, cela n'aurait pas en soi constitué une violation des règles de la justice naturelle pouvant entraîner la nullité de la décision. Le but premier des motifs d'une décision, ce n'est pas de voir à ce que justice soit faite, mais bien d'essayer de faire comprendre aux parties (particulièrement à la partie perdante) que l'affaire a été examinée sans parti pris selon les formes judiciaires et de faire en sorte, en rendant ainsi les décisions plus facilement acceptables, que l'application régulière de la loi atteigne plus facilement son objectif qui est de se substituer à l'anarchie. Même si le défaut de donner des motifs appropriés à cette fin constituait en soi une violation des principes de la justice naturelle, ce qui constituait un motif d'annulation de la décision, ce défaut n'existe pas en l'espèce. La justice naturelle est une question de fond et non de forme. La demande a été rejetée (*Proulx c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et Roland Tremblay*, [1978] 2 C.F. 133).

L-12. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision de la Commission<sup>13</sup> portant sur un renvoi qu'il avait produit aux termes de l'article 23 de la Loi. L'employé s'estimant lésé s'est présenté au travail une heure et quarante-cinq minutes en retard, alléguant qu'il avait été incapable de se présenter à l'heure parce qu'il avait été malade. La disposition pertinente de la convention collective précise que lorsqu'un employé est absent durant une partie de son poste, cette absence ne doit pas être soustraite de ses crédits de congés de maladie s'il est de service six heures ou plus au cours de tout jour de travail normal. L'employeur a soutenu que pour bénéficier de cette disposition, l'employé devait avoir déjà travaillé pendant six heures le jour en question. Par contre, l'employé s'estimant lésé a maintenu que le sens de cette disposition était clair et ne pouvait pas être limité à l'interprétation qu'en donnait l'employeur. L'arbitre a jugé que cette disposition de la convention collective était ambiguë et a admis la preuve portant sur l'usage établi. Il a donc rejeté le grief<sup>14</sup>, et sa décision a été maintenue par la Commission à la suite d'un renvoi produit aux termes de l'article 23 de la Loi. La Cour a confirmé l'opinion de la Commission et de l'arbitre portant qu'on ne peut recourir à une preuve de faits externes («extrinsic evidence») pour interpréter un contrat, à moins que celui-ci ne soit obscur. Cependant, la

apparent meaning by establishing that the parties intended to say something other than what they said. Accordingly, the Court set aside the Board's decision and referred the matter back to it to be decided on the basis that the relevant provision of the collective agreement is clear and as a result cannot be interpreted in the light of evidence that tends to alter its meaning. (*Luc Doyon v. Public Service Staff Relations Board* [1978] 1 F.C. 31).

L-13. The bargaining agent made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>15</sup> on two matters referred to it by the bargaining agent under section 98 of the Act. The Board made a declaration to the effect that the employer had violated two provisions of the relevant collective agreement. However, the Board refused to order the employer to reconsider the grievance of the former employee affected by these violations because it was not satisfied that it had the authority to do so. The Court set aside the Board's decision and referred the matter back to it on the basis that its authority in references under section 98 goes beyond merely making a declaration and that it has the authority to direct what action, if any, it considers ought to be taken by the employer to implement or to give effect to its decision (*Public Service Alliance of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, Court file A-802-77, February 6, 1978).

L-14. This is an application by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>16</sup> dismissing his grievance. The relevant provisions of the collective agreement required the employer during the Christmas period to give priority to regular employees when it became necessary to work additional hours. On the day in question the aggrieved employee worked his regularly scheduled hours plus three hours of overtime. He was willing and able to work an additional hour of overtime but the employer permitted a part-time employee and a Christmas helper to work during that time period instead. The Court found that the collective agreement provided that, when there is excess work during the Christmas period, regular employees are entitled to require that such work be given to them rather than to part-time employees or Christmas helpers. How-

Cour n'a pas accepté leur conclusion selon laquelle la clause pertinente de la convention collective était obscure. Si un contrat est clair, on ne peut, dans le dessein de lui attribuer un sens différent de son sens apparent, établir que les parties ont voulu dire autre chose que ce qu'elles ont dit. En conséquence, la Cour a infirmé la décision de la Commission et lui a renvoyé l'affaire pour qu'elle la tranche en se fondant sur le fait que la clause pertinente de la convention collective est claire et qu'elle ne peut donc être interprétée à la lumière d'une preuve tendant à en modifier le sens (*Luc Doyon c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1978] 1 C.F. 31).

L-13. Un agent négociateur a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision rendue par la Commission<sup>15</sup> sur deux questions qu'il lui avait renvoyées aux termes de l'article 98 de la Loi. La Commission a rendu une décision déclaratoire portant que l'employeur avait violé deux dispositions de la convention collective pertinente. Cependant, la Commission a refusé d'ordonner à l'employeur de réétudier le grief de l'ancien employé touché par ces violations parce qu'elle n'était pas convaincue d'avoir le pouvoir de le faire. La Cour a annulé la décision rendue par la Commission et lui a renvoyé l'affaire parce que dans les cas de renvoi, l'article 98 ne lui confère pas simplement le pouvoir de rendre une décision déclaratoire, mais aussi celui de décider quelle mesure, s'il y a lieu, elle juge que l'employeur doit prendre pour exécuter sa décision ou y donner effet (*L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour no A-802-77, 6 février 1978).

L-14. Un employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision de la Commission<sup>16</sup> qui avait rejeté son grief. Les dispositions pertinentes de la convention collective exigeaient qu'au cours de la période de Noël, l'employeur donne la préférence aux employés réguliers lorsqu'il était nécessaire de faire des heures supplémentaires. Le jour en question, l'employé s'estimant lésé a effectué trois heures de travail supplémentaire et voulait en faire une heure de plus, mais l'employeur a plutôt fait appel à un employé à temps partiel et à un employé surnuméraire embauché pour la période de Noël. La Cour a jugé que la convention collective prévoyait que, lorsqu'il y avait un surcroît de travail pendant la période de Noël, les employés réguliers avaient le droit d'exiger que ce travail soit confié à eux plutôt qu'à des employés à temps partiel ou surnumé-



ever, the Court was of the opinion that this preferential right enjoyed by regular employees is not and cannot be absolute. Such modifications and limits as seem reasonable in the circumstances of each case must be imposed on the preferential right granted to employees under the collective agreement. In dismissing the application, the Court determined that the applicant had not shown the existence of circumstances from which one could conclude that the employer had acted unreasonably in the circumstances of this case (*Lapointe v. Public Service Staff Relations Board* [1978] 1 F.C. 56).

L-15. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision<sup>17</sup> of the Chief Adjudicator. At the time collective bargaining was introduced into the Public Service by virtue of the Public Service Staff Relations Act, a program of classification revision was in process as a result of which the position of the aggrieved employee was converted to the new classification system. Presumably as an instrument for making adjustments in pay that might become necessary or desirable as a consequence of the conversion of positions, Treasury Board, on May 25, 1967, adopted the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations. The position of the aggrieved employee was subsequently reclassified to a lower level and the employer purported to re-appoint him to the reclassified position. Although his salary was not reduced to the scale of rates applicable to the lower level, he was "red-circled" and placed in what is known as a "holding range". This means that he continued to be paid at the rate of pay for his former level but did not receive any negotiated increases for that level. When the rates of pay for the lower level caught up with his holding rate he began to receive the negotiated increases for the lower level. The relevant provision of the applicable collective agreement reads as follows:

The pay of employees resulting from conversion to the new classification and pay plan effective July 1, 1967, will be governed by the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations.

The aggrieved employee alleged that he should have received the negotiated increases for the higher level and the Chief Adjudicator upheld his grievance. According to the Chief Adjudicator the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations had no relevance in determining the

raires. Cependant, selon la Cour, ce droit de préférence dont bénéficient les employés réguliers ne peut être et n'est pas absolu. Ce droit de préférence dont bénéficient les employés aux termes de la convention collective doit être modifié et limité dans la mesure où cela paraît raisonnable selon les circonstances de chaque cas. En rejetant la demande, la Cour a jugé que le requérant n'avait pas établi l'existence de circonstances permettant de croire que l'employeur n'avait pas agi de façon raisonnable dans les circonstances de cette affaire (*Lapointe c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1978] 1 C.F. 56).

L-15. Un employeur a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision<sup>17</sup> rendue par l'arbitre en chef. Lorsque la négociation collective a été introduite dans la fonction publique en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un programme de révision de la classification était en cours et le poste de l'employé s'estimant lésé a été transposé dans le nouveau régime de classification. Voulant sans doute se donner un outil de travail pour procéder aux redressements de rémunération nécessaires ou souhaitables à la suite de la transposition des postes, le Conseil du Trésor a adopté, le 25 mai 1967, le Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition. Le poste de l'employé s'estimant lésé a par la suite été reclassé à un niveau inférieur et l'employeur a voulu le nommer au poste reclassé. Bien que son salaire n'ait pas été ramené à celui de l'échelle de taux applicable au niveau inférieur, il a été «bloqué» et placé dans ce qu'on appelle une «échelle de retenue». Cela signifie qu'il a continué d'être rémunéré selon son ancien taux, sans toutefois recevoir les augmentations négociées pour ce niveau. Lorsque le taux de rémunération applicable au niveau inférieur auquel il avait été reclassé a atteint le taux qui lui était accordé, il a commencé à recevoir les augmentations négociées pour ce niveau inférieur. La disposition pertinente de la convention collective applicable se lit comme suit:

La rémunération des employés résultant de la transposition à la nouvelle structure de classification et au nouveau régime entrant en vigueur le 1er juillet 1967 est régie par le Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition.

L'employé s'estimant lésé a soutenu qu'il aurait dû recevoir les augmentations négociées pour le niveau supérieur et l'arbitre en chef a fait droit à son grief. Selon ce dernier, le Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition ne pouvait



pay of the aggrieved employee after the reclassification of his position. This was so because, in his opinion, the aforementioned clause of the collective agreement applied only to the determination of pay resulting from conversion and by implication excluded the Regulations from the determination of pay resulting from reclassification. The Court disagreed with the conclusions of the Chief Adjudicator and determined that the purpose and effect of the clause were to provide that, in determining the pay of employees who are appointed to converted positions or to positions reclassified because of a post-conversion audit or review, the special problems that might arise would be dealt with in accordance with the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations even though there might be inconsistent provisions in the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations and that employees whose pay might be adversely affected by their being reappointed to positions reduced in status in the process of reclassification would be protected by red-circling. Accordingly, the Court granted the application and set aside the decision of the Chief Adjudicator. An application by the aggrieved employee for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was denied (*Attorney General of Canada v. Jones* [1978] 2 F.C. 39).

L-16. An application was made by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board upholding a complaint made by an employee against the applicant under section 20 of the Act<sup>18</sup>. The complainant, who had been employed on a casual basis for considerably longer than the six months referred to in paragraph (f) of the definition of "employee" in section 2 of the Act, had alleged unfair discrimination by the bargaining agent based *inter alia* on its refusal to support or approve the filing by him of a grievance relating to the interpretation of provisions of the collective agreement applicable to the bargaining unit as required by subsection 90(2) of the Act on the ground that the complainant was not a member of the employee organization. The bargaining agent took this position notwithstanding the fact that it accepted dues from the complainant. The Board found that the complainant was a member of the bargaining unit, that the complaint fell within paragraph 8(2)(b) of the Act and that the bargaining agent had failed in its obligation to provide fair representation. The Court set aside the Board's decision upon a review of the merits and consideration of the meaning to be given to paragraphs 8(2)(b) and 8(2)(c). After reviewing the evidence, the Court concluded that the complaint fell within neither of these paragraphs and, consequently, the complaint was

pas servir à fixer la rémunération de l'employé s'estimant lésé après la reclassification de son poste parce que la clause de la convention collective mentionnée ci-dessus ne s'appliquait qu'à la fixation résultant de la transposition et excluait implicitement celle qui résultait de la reclassification. La Cour n'a pas accepté les conclusions de l'arbitre en chef et a jugé que ladite clause, dans le cas de la fixation de la rémunération des employés nommés à des postes transposés ou reclassés à la suite de la vérification ou de la révision subséquentes à la transposition, visait à régler les problèmes particuliers pouvant se produire, conformément au Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition et ce, même s'il y avait incompatibilité avec certaines dispositions du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, et à protéger par le blocage les employés dont la rémunération pourrait être réduite par suite du reclassement de leur poste dans une classe inférieure. En conséquence, la Cour a fait droit à la demande et a annulé la décision de l'arbitre en chef. L'employé s'estimant lésé a demandé la permission d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada, mais sa demande a été rejetée. (*Le procureur général du Canada c. Jones* [1978] 2 C.F. 39).

L-16. Un agent négociateur a demandé à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale d'examiner et d'annuler une décision de la Commission qui avait fait droit à une plainte présentée par un employé contre le requérant aux termes de l'article 20 de la Loi<sup>18</sup>. Le plaignant, qui avait travaillé comme occasionnel pendant une période beaucoup plus longue que les six mois mentionnés à l'alinéa f) de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, a allégué qu'il y avait eu discrimination de la part de l'agent négociateur à cause entre autres du refus de ce dernier d'appuyer ou d'approuver la présentation de son grief portant sur l'interprétation de dispositions de la convention collective applicable à l'unité de négociation, comme l'exige le paragraphe 90(2) de la Loi, sous prétexte que le plaignant n'était pas membre de l'association d'employés. L'agent négociateur a adopté cette position malgré le fait qu'il avait accepté les cotisations syndicales du plaignant. La Commission a jugé que le plaignant était membre de l'unité de négociation, que la plainte tombait sous le coup de l'alinéa 8(2)b) de la Loi et que l'agent négociateur n'avait pas assumé l'obligation qui lui incombait de représenter équitablement les employés. La Cour a annulé la décision de la Commission après étude du fond de l'affaire et du sens à donner aux alinéas 8(2)b) et 8(2)c). Après examen de la preuve, la Cour a conclu que la

not one the Board had jurisdiction to consider (*Canadian Union of Postal Workers v. Public Service Staff Relations Board*, Court file A-99-78, June 21, 1978).

L-17. An appeal was taken by an aggrieved employee to the Supreme Court of Canada from a decision of the Federal Court of Appeal<sup>19</sup>, which had set aside a decision of the Board upholding that of an adjudicator on a grievance referred to adjudication under section 91 of the Act. The employee was notified that he was to be rejected during his probationary period pursuant to the provisions of subsection 28(3) of the Public Service Employment Act. The aggrieved employee instituted a grievance on the basis that he was, in fact, being dismissed from his position with no reasons having been given and that the action by the employer was "in truth, a disciplinary dismissal". On the reference to adjudication, counsel for the employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to hear the reference on the basis that a rejection of an employee during his probationary period could not be the subject matter of a reference to adjudication under section 91 of the Act. The adjudicator, after considering the submissions of the parties and after reviewing the evidence before him, accepted jurisdiction on the ground that the employer's rejection of the aggrieved employee constituted a disciplinary discharge. He further held that there had been insufficient reason for the discharge and allowed the grievance, ordering reinstatement in the position and reimbursement for loss of earnings. The Board found no error of law or jurisdiction. A majority of the Supreme Court of Canada upheld the decision of the Federal Court of Appeal setting aside the Board's decision. Mr. Justice de Grandpré, for the majority, stated that the employer's right to reject an employee during a probationary period is very broad. It is necessary only that there be a reason. On the question as to whether an adjudicator has jurisdiction where a purported rejection on probation is clearly a disciplinary action, Mr. Justice de Grandpré said he did not have to decide it, in view of his finding on the merits. This question, he said, remained open. The case at bar was not a case of disciplinary action. The employee's conduct, attitude and unsatisfactory adjustment were valid reasons for the employer's unwillingness to give him a permanent place in the Public Service. (*Roland Jacmain v. Attorney General of Canada and the Public Service Staff Relations Board*, [1978] 2 S.C.R. 15).

L-18. Mr. Justice Pigeon, concurring with the majority, took a slightly different approach. He supported the view that the right of a probationary employee to launch a

plainte ne se rapportait à ni l'un ni l'autre de ces alinéas et qu'en conséquence, la Commission n'avait pas le pouvoir de l'instruire (*Le Syndicat des postiers du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour no A-99-78, 21 juin 1978).

L-17. Un employé s'estimant lésé en a appelé à la Cour suprême du Canada d'une décision de la Cour fédérale<sup>19</sup> qui annulait une décision de la Commission confirmant celle qu'un arbitre avait rendue à la suite du renvoi d'un grief à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi. L'employé a été informé qu'il allait être renvoyé en cours de stage conformément aux dispositions du paragraphe 28(3) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'employé s'estimant lésé a présenté un grief en faisant valoir qu'il était en fait renvoyé de son emploi sans motif déterminé et que la mesure prise par son employeur constituait «en réalité, un renvoi disciplinaire». À l'arbitrage, l'avocat de l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre pour connaître du renvoi, faisant valoir que le renvoi d'un employé en cours de stage ne pouvait pas faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage en vertu de l'article 91 de la Loi. Après avoir étudié les arguments des parties et les preuves soumises, l'arbitre a conclu qu'il était compétent parce que le renvoi de l'employé s'estimant lésé par son employeur était de nature disciplinaire. Il a en outre décidé que le renvoi de l'employé était insuffisamment motivé. Il a fait droit à son grief et a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions et dédommagé de ses pertes de salaire. La Commission n'a décelé aucune erreur de droit et a jugé que l'arbitre n'avait pas outrepassé sa compétence. La majorité de la Cour suprême du Canada a maintenu la décision de la Cour d'appel fédérale qui avait annulé la décision de la Commission. Le juge de Grandpré, pour la majorité, a déclaré que le droit de l'employeur de renvoyer un employé en cours de stage était très large. Selon lui, il suffit qu'il y ait une raison. Sur la question de savoir si l'arbitre a compétence lorsque le renvoi en cours de stage est clairement une mesure disciplinaire, le juge de Grandpré a déclaré qu'il n'avait pas à prendre de décision à ce sujet, à cause de ses conclusions sur le fond. Cette question, a-t-il dit, reste à trancher. Il ne s'agissait pas dans cette affaire d'une mesure disciplinaire. Le comportement de l'employé, son attitude et sa mauvaise adaptation constituent pour son employeur des raisons valables de ne pas vouloir lui accorder un emploi permanent dans la Fonction publique (*Roland Jacmain c. le procureur général du Canada et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1978] 2 R.C.S. 15).

L-18. Bien qu'il soit d'accord avec la majorité, le juge Pigeon aborde les questions soulevées d'une façon un peu différente. Il souscrit à l'opinion portant qu'on ne peut

grievance against a disciplinary dismissal could not be ousted by making such dismissal in the form of a rejection under section 28 of the Public Service Employment Act. This meant that, on a grievance being filed, the adjudicator had jurisdiction to inquire whether the rejection was in fact a disciplinary dismissal as alleged by the grievor. As this inquiry was on a fact on which his jurisdiction depended, his findings could not be considered as conclusive and were subject to review as a matter of law. Mr. Justice Pigeon stated that, while the adjudicator had jurisdiction to inquire whether what was in form a rejection was in substance a disciplinary dismissal, he could not agree that this invested the adjudicator with jurisdiction to review the deputy head's decision as to the suitability of the employee. This, he said, was what the adjudicator had done in this case, being of the opinion that the grounds as established before him were not sufficient to justify the rejection. This was what he was not authorized to do, because he only had jurisdiction to review a disciplinary dismissal, not a rejection (*ibid.*).

priver un employé en stage du droit de présenter un grief contre un congédiement disciplinaire en donnant à celui-ci la forme d'un renvoi en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En conséquence, lorsqu'un grief est présenté, l'arbitre a compétence pour déterminer s'il s'agit en fait d'un congédiement comme le prétend le réclamant. Comme cet examen porte sur un fait dont sa compétence dépend, sa conclusion ne peut être considérée comme définitive et elle peut faire l'objet d'une révision à titre de point de droit. Le juge Pigeon a déclaré que, bien qu'un arbitre ait compétence pour déterminer si ce qui a l'apparence d'un renvoi est au fond un congédiement disciplinaire, il ne peut admettre que cela confère à l'arbitre compétence pour réviser l'évaluation de l'employé par le sous-chef. C'est, dit-il, ce que l'arbitre a fait en l'espèce, car il était d'avis que ces motifs, prouvés devant lui, ne constituaient pas une justification suffisante du renvoi. C'est ce qu'il n'était pas autorisé à faire, parce qu'il avait uniquement compétence pour examiner un congédiement disciplinaire et non un renvoi (*ibid.*).

<sup>1</sup>*Lavoie Case*, Board file 139-2-7, April 13, 1977. See paragraphs H-15 and H-16 of this Report.

<sup>2</sup>*Gray Case*, Board file 166-2-2297, March 31, 1977.

<sup>3</sup>*Picard Case*, Board file 168-2-118. See paragraph H-21 of this Report.

<sup>4</sup>*Gloin et al Case*, Board files 166-2-2990 to 2994.

[1978] 1 F.C. 778.

<sup>5</sup>*National Film Board Certification Case*, Board file 143-8-160, November 18, 1976.

<sup>6</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraph H22.

<sup>7</sup>See *Ninth Annual Report*, paragraph I11.

<sup>8</sup>*Richard Case*, Board file 166-2-2786, January 31, 1977.

<sup>9</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraphs L1 to L3.

<sup>10</sup>*Fardella v. The Queen* [1974] 2 F.C. 465.

<sup>11</sup>*Proulx Case*, Board file 166-2-2111 to 2205.

<sup>12</sup>*Doyon Case*, Board file 168-2-103, January 28, 1977.

<sup>13</sup>See *Ninth Annual Report*, paragraph I10.

<sup>14</sup>*Boyd Case*, Board files 169-2-165 and 166.

<sup>15</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraph I31.

<sup>16</sup>*Jones Case*, Board file 166-2-2059, September 4, 1976.

<sup>17</sup>See paragraph H-11 of this Report.

<sup>18</sup>*Attorney General of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, [1977] 1 F.C. 91. See *Tenth Annual Report* paragraphs L1 to L3.

<sup>1</sup>Affaire *Lavoie*, dossier n° 139-2-7, 13 avril 1977. Voir les paragraphes H-15 et H-16 du présent rapport.

<sup>2</sup>Affaire *Gray*, dossier n° 166-2-2297, 31 mars 1977.

<sup>3</sup>Affaire *Picard*, dossier n° 168-2-118. Voir le paragraphe H-21 du présent rapport.

<sup>4</sup>Affaire *Gloin et autres*, dossiers nos 166-2-2990 à 2994.

[1978] 1 C.F. 778.

<sup>5</sup>*Demande d'accréditation concernant l'Office national du film*, dossier n° 143-8-160, 18 novembre 1976.

<sup>6</sup>Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphe H22.

<sup>7</sup>Voir le *Neuvième rapport annuel*, paragraphe I11.

<sup>8</sup>Affaire *Richard*, Dossier n° 166-2-2786, 31 janvier 1977.

<sup>9</sup>Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphes L1 à L3.

<sup>10</sup>*Fardella c. la Reine* [1974] 2 C.F. 465.

<sup>11</sup>Affaire *Proulx*, dossier nos 166-2-2111 à 2205.

<sup>12</sup>Affaire *Doyon*, dossier n° 168-2-103, 28 janvier 1977.

<sup>13</sup>Voir le *Neuvième rapport annuel*, paragraphe I10.

<sup>14</sup>Affaire *Boyd*, dossiers nos 169-2-165 et 166.

<sup>15</sup>Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphe I31.

<sup>16</sup>Affaire *Jones*, dossier n° 166-2-2059, 4 septembre 1976.

<sup>17</sup>Voir le paragraphe H-11 du présent rapport.

<sup>18</sup>*Le procureur général du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1977] 1 C.F. 91. Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphes L1 à L3.





## M. PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

M-1. The Pay Research Bureau is a component of the Public Service Staff Relations Board and reports through its Director General to the Chairman of the Board. The main mandate of the Bureau is to supply compensation data to the employers and the certified bargaining agents under the Public Service Staff Relations Act whose officials and representatives use the information as a tool in the collective bargaining process. Bureau research and compensation findings are also made available to conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board.

M-2. Compensation data provided by the Pay Research Bureau cover a wide variety of classes in all occupational categories, including the executive and management group in the Public Service. The information is obtained through surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment which are undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as crown corporations. All organizations participating in Bureau surveys receive copies of the resulting reports, issued under the security classification "In Confidence", and close to 1,000 government and private sector establishments across Canada are recipients.

M-3. The Bureau receives requests for its reports from a large and growing number of organizations which are not survey participants. While survey reports cannot be distributed to this more general clientèle due to the confidentiality of survey material, it is the policy of the Bureau to distribute as widely as practicable information derived from survey data. Accordingly, summary reports, based on the major survey activities, are released in confidence to compensation or staff specialists in other interested organizations such as government, industry, universities, research centres or unions. Still other reports

## M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

M-1. Le Bureau de recherches sur les traitements fait partie de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et son directeur général fait rapport au président de la Commission. Le rôle principal du Bureau consiste à fournir des données sur la rémunération, aux employeurs et aux agents négociateurs accrédités en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, données que ceux-ci utilisent dans le cours des négociations collectives. Les résultats des recherches et des études sur la rémunération effectuées par le Bureau sont aussi mis à la disposition des conciliateurs et des médiateurs de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

M-2. Les données sur la rémunération fournies par le Bureau de recherches sur les traitements porte sur un grand nombre de classes de toutes les catégories professionnelles, y compris le groupe des cadres et du personnel de direction de la fonction publique. Les renseignements sont obtenus au moyen d'enquêtes sur les taux des traitements, les avantages sociaux et les conditions d'emploi, qui sont effectuées principalement dans le secteur privé, mais englobent aussi les administrations provinciales et municipales et des organismes publics tels que des sociétés d'État. Tous les organismes qui participent aux enquêtes du Bureau reçoivent des exemplaires des rapports qui en résultent, qui portent la cote de sécurité Confidentiel. Près d'un millier d'établissements canadiens du secteur public et du secteur privé reçoivent ces rapports.

M-3. Un nombre considérable et grandissant d'organismes qui ne sont pas des participants aux enquêtes demande au Bureau de leur envoyer ses rapports. Les rapports d'enquête ne peuvent être diffusés à ces organismes à cause du caractère confidentiel des données qu'ils renferment, mais le Bureau a pour politique de diffuser le plus largement possible les renseignements qui sont établis à partir d'eux. En conséquence, des rapports sommaires résultant des principales activités d'enquête sont communiqués à titre confidentiel aux spécialistes de la rémunération ou de la gestion du personnel d'autres organisa-

of a more general nature are available without any restriction.

## CONSULTATIVE PROCESS

M-4. In developing programs to serve collective bargaining purposes, the Pay Research Bureau draws advice and guidance from an Advisory Committee on Pay Research, comprised of representatives of all the employers and bargaining agents under the Act and presently chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Formal consultation about the Bureau's programs takes place regularly in the Advisory Committee, supplemented by frequent consultations to discuss particular projects and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations.

M-5. In addition to the advice and guidance received from the Advisory Committee on Pay Research, the Bureau arranges other, less formal, consultations. The first of these relates to surveys and studies on classes excluded from collective bargaining where, to facilitate planning for such programs, senior officers of the Bureau and the Treasury Board meet regularly to discuss requirements and procedures. The Bureau also attaches great importance to the views of survey participants and makes contact with them wherever possible either individually or in meetings of personnel and compensation groups where they are represented.

## THE 1977-1978 SURVEY PROGRAM

M-6. The Bureau's survey program comprises field surveys of its own, the collection of data available by mail and the processing of selected data already obtained by other agencies in the Public Service. During 1977-1978 the Bureau conducted field surveys of rates of pay on 25 occupational groups necessitating the matching of jobs at 143 levels in total and the resulting data reflected rates paid to almost 200,000 employees. In addition, field work for the Bureau's 1978 biennial survey of 29 benefits and working conditions was conducted in February, covering 186 organizations. Reports issued during the year represent some survey work done in the previous year and some surveys completed within 1977-1978, and

tions intéressées, comme les administrations, les secteurs d'activité économique, les universités, les centres de recherche et les syndicats. De plus, d'autres rapports de nature plus générale sont diffusés sans aucune restriction.

## CONSULTATION

M-4. Dans l'élaboration des programmes d'aide à la négociation collective, le Bureau de recherches sur les traitements obtient des avis et des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui comprend des représentants de tous les employeurs et agents négociateurs assujettis à la Loi et dont les travaux sont actuellement dirigés par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le comité tient des consultations permanentes au sujet des programmes du Bureau et il y a aussi de fréquentes consultations sur certains projets et pour se tenir au courant des besoins spéciaux de chaque organisme membre.

M-5. Outre les avis et les conseils qu'il demande au Comité consultatif de recherches sur les traitements, le Bureau procède à d'autres consultations moins officielles. Le premier genre de ces consultations concerne les enquêtes et études sur les classes exclues de la négociation collective, dont la préparation exige que des hauts fonctionnaires du Bureau et du Conseil du Trésor se rencontrent régulièrement afin de discuter des besoins et procédures. Le Bureau attache aussi une grande importance aux opinions des participants aux enquêtes et communique avec eux toutes les fois que la chose est possible, individuellement ou à l'occasion de réunions de groupes de membres du personnel ou d'agents de rémunération où ils sont représentés.

## PROGRAMME D'ENQUÊTES 1977-1978

M-6. Le programme d'enquêtes du Bureau prévoit l'exécution d'enquêtes sur place par celui-ci, la collecte de données par la poste et le traitement de certaines données obtenues par d'autres organismes de la fonction publique. Pendant 1977-1978, le Bureau a conduit des enquêtes sur place sur les taux de rémunération de 25 groupes professionnels, ce qui a nécessité l'appariement de postes de 143 niveau. Les données obtenues indiquaient les taux applicables à près de 200 000 employés. De plus, dans le cadre de son enquête biennale de 1978, le Bureau a effectué en février le travail sur place concernant 29 avantages sociaux et conditions de travail, et ce auprès de 186 organismes. Les rapports publiés au cours de l'année

an outline of the scope of the reports issued begins at paragraph M-23.

M-7. AUTOCODS, keystone of the Bureau's pay survey program, reports twice a year on 10 classes from a data bank of information supplied by 200 organizations. During 1977-1978, with the introduction of new survey specifications for two classes, a full monitoring of job matches and procedures in all 200 was carried out. The AUTOCODS program continues to be very favourably received by participants and users alike, primarily because of the timely reporting of current data based on careful job matching. In fact no other survey routinely meets both the timeliness and quality standards of this program. Further, the flexibility of the survey technique employed allows the Bureau to respond quickly to the changing demands of collective bargaining in the federal Public Service, and also provides the capability to generate from the data bank special computer tabulations tailored to individual user requirements. This service was regularly provided at no charge. However, because of the large and increasing demand from participants for tabulations (75 in 1976-1977 and 52 in 1977-1978), the Bureau introduced during the year a system of cost sharing with participants to assist it in defraying associated expenses.

M-8. After the 1976-1977 expansion of the AUTOCODS survey coverage it was deemed advisable to study the non-wage characteristics of the organizations in the data bank with a view to determining a basis for future sample modification. Such a survey was conducted in 1977 and the findings published early in 1978.

M-9. The July 1, 1977 general field survey covered 14 occupational groups in the scientific and professional and technical categories. Developmental work for future surveys of these groups and others traditionally covered in general field surveys has placed a high priority on automating the system of data collection along the lines already well established for the AUTOCODS program. Survey participants will, under this system, update their data on file in the Bureau once or twice a year when changes are effected in their salary scales and actual rates of pay. Such a system will enhance the Bureau's capability to provide current and timely information to the parties

résultent en partie d'enquêtes faites l'année précédente, dont un certain nombre ont été terminées en 1977-1978. On trouvera à partir du paragraphe M-23 un aperçu de l'objet de ces rapports.

M-7. L'AUTOCODS, qui est la clef de voûte du programme d'enquêtes sur les rémunérations du Bureau, permet de présenter deux fois par année des rapports sur 10 classes à partir de données fournies par 200 organismes. En 1977-1978, simultanément à l'adoption pour deux classes de nouvelles particularités pour les postes faisant l'objet des enquêtes, on a effectué un contrôle complet des appariements de postes et des procédures dans tous ces organismes. Le programme AUTOCODS continue d'être accueilli très favorablement à la fois par les participants et les usagers, surtout parce qu'il permet la communication en temps voulu de données qui s'appuient sur des appariements de postes minutieux. En fait, il n'y a aucun autre programme dont l'activité d'enquête se conforme aussi régulièrement aux délais et normes de qualité. De plus, la souplesse de la technique d'enquête employée permet au Bureau de satisfaire rapidement aux exigences changeantes de la négociation collective dans la fonction publique fédérale et permet aussi d'établir à partir de la banque des données des compilations informatiques spéciales adaptées aux besoins particuliers des usagers. Ce service était fourni régulièrement et gratuitement. Toutefois, en raison du nombre considérable et croissant de demandes de compilation présentées par les participants (75 en 1976-1977 et 52 en 1977-1978), le Bureau a instauré au cours de l'année un système de partage des frais avec les bénéficiaires.

M-8. Après l'élargissement de 1976-1977 du champ des enquêtes AUTOCODS, il a été jugé à propos d'étudier les caractéristiques non salariales des organismes figurant à la banque de données, dans l'intention d'élaborer une méthode qui servira à modifier l'échantillon à l'avenir. Une enquête de cette sorte a été menée en 1977 et les résultats publiés au début de 1978.

M-9. L'enquête générale sur place du 1<sup>er</sup> juillet 1977 portait sur 14 groupes professionnels de la catégorie scientifique et professionnelle, et de la catégorie technique. Au cours de la préparation des enquêtes à venir sur ces groupes et d'autres traditionnellement visés par les enquêtes générales sur place, une grande priorité a été accordée à l'automatisation du système de collecte des données selon les directives déjà bien établies dans le cadre du programme AUTOCODS. Suivant ce système, les organismes participant aux enquêtes mettront à jour leurs données contenues dans le fichier du Bureau, une ou deux fois par année, quand des changements sont inter-



to bargaining in the Public Service of Canada and to survey participants at selected times in the course of a year. Planning was completed in time to permit implementation of the new system of obtaining pay data for classes in the scientific and professional and technical categories scheduled for survey in the summer of 1978. At the same time, a modified form of automatic data collection was developed for use in the associated general field survey of health and related classes, as a first step to possible full automation in the future.

M-10. The Bureau maintains a watching brief in line with the need to have its survey specifications reflect current Public Service classification standards while at the same time having specifications which can be readily related to industry jobs. Where this approach fails as a feasible survey tool specifications must be developed reflecting the existing practice in industry. Recognizing the need to update the basis of its survey of technicians and technologists, the Bureau conducted during 1977 a special review of industry practices for classifying technical jobs. Because of dissimilarity in job structuring found between Public Service and industry jobs, new survey specifications based on industry practice were prepared for introduction and use in the July 1978 general field survey. Survey specifications were also developed for the class of court reporter in response to a special request for outside data on rates of pay.

M-11. The January 1978 survey of 29 benefits and working conditions, which sought data from 186 establishments, secured participation from 174 and the data obtained will represent 515,903 employees in all sectors surveyed. During 1977 this survey was completely re-designed—questionnaire, method of data collection and computer programs—in order to eliminate the elaborate and time-consuming manual coding system. To date the new system has proven very effective and final processing of data is expected to advance by several months the publication of reports.

venus dans leurs échelles salariales ou leurs taux de traitement effectifs. Ce système rendra le Bureau mieux à même de fournir des données actuelles et courantes aux parties aux négociations dans la fonction publique du Canada et aux organismes participants, à certains moments au cours de l'année. L'élaboration d'un plan d'organisation s'est terminée à temps pour permettre l'instauration d'un nouveau système permettant d'obtenir des données sur les traitements pour les classes de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie technique, sur lesquelles on prévoyait enquêter à l'été de 1978. D'autre part, une variation du mode de collecte automatique des données a été mise au point et servira aux enquêtes générales apparentées sur les classes de la santé et les classes connexes, une première étape qui mènera peut-être à l'automatisation complète.

M-10. Le Bureau garde un rôle d'observateur qui va de pair avec le besoin que les particularités des postes faisant l'objet de ses enquêtes reflètent les normes de classification courantes de la Fonction publique, et avec le besoin de particularités qui soient facilement assimilables à celles des emplois des divers secteurs de l'activité économique. Quand cette méthode d'enquête ne peut servir, il faut établir des particularités qui reflètent les usages courants des divers secteurs de l'activité économique. Reconnaisant le besoin de mettre à jour ses enquêtes sur les techniciens et les technologues, le Bureau a mené au cours de 1977 une étude spéciale des méthodes de classification des emplois techniques en usage dans les divers secteurs de l'activité économique. À cause du manque de similitude dans l'organisation des emplois du secteur public et du secteur privé, de nouvelles particularités de postes s'appuyant sur l'usage dans le secteur privé ont été préparées qui seront utilisées dans l'enquête générale sur place de juillet 1978. On a aussi établi les particularités des postes de la classe des sténographes judiciaires pour répondre à une demande spéciale de données extérieures sur les taux de traitement.

M-11. Dans l'enquête de janvier 1978 sur 29 avantages sociaux et conditions de travail, sur 186 établissements qui s'étaient fait demander des données, 174 ont participé, et les données obtenues représenteront les 515 903 employés de tous les secteurs qui ont fait l'objet de l'enquête. Au cours de 1977, cette enquête a été complètement repensée — questionnaire, façon de recueillir les données et programmes d'ordinateur — de manière à ne pas avoir à utiliser le système de codage manuel qui est compliqué et fait perdre du temps. À ce jour, le nouveau système s'est avéré très efficace et on prévoit que le traitement final des données avancera de plusieurs mois la publication des rapports.



M-12. In addition to the major field surveys conducted during the year seven classes were studied in separate field surveys. One of these studies was conducted at the request of the National Film Board, a separate employer under the Public Service Staff Relations Act. The other six pertained to classes outside the realm of collective bargaining. In the case of the survey of municipal and provincial police forces, designed to meet the specific requirements of the Treasury Board and the Royal Canadian Mounted Police, information was collected on benefits and working conditions as well as on rates of pay. The newly-designed benefits survey system was utilized and this afforded a valuable opportunity to test and prove the new system which permitted the early availability of survey results.

M-13. Of the other five classes surveyed, two were those excluded from collective bargaining i.e. executives and personnel administrators. Because of the sensitive nature of the information on these groups within participating organizations, survey results are available only to those with a direct responsibility for their compensation levels. The Bureau's information collection services for such groups are designed to satisfy the needs of the Treasury Board Secretariat and, for executives, the Privy Council Office, with the ultimate destination of the executive compensation data being the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service. The three remaining areas of survey were the organization and methods group, ship repair management and the remuneration of elected officials.

M-14. In addition to field surveys the Bureau, by mail and telephone, directly sought data and issued reports on four classes in the course of the year. For many other classes the Bureau obtains raw data already collected by other government agencies which it processes to meet Public Service needs. A major source of this type is the Department of Labour's Wage Rate Survey with data on 149 jobs being processed and reported during the year. Similarly, and with the written consent of selected universities, data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers are made available to the Bureau for analysis and processing.

M-15. As well as being a survey agency the Bureau serves as a central reference point for those seeking infor-

M-12. En plus des principales enquêtes sur place menées au cours de l'année, sept classes ont été étudiées dans des enquêtes distinctes sur place. Une de ces enquêtes a été menée à la demande de l'Office national du film, un employeur distinct d'après la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les six autres portaient sur des classes hors du domaine de la négociation collective. Dans le cas de l'enquête sur les corps de police provinciaux et municipaux, conçue pour satisfaire aux exigences particulières du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada, on a recueilli des renseignements sur les avantages sociaux et les conditions de travail de même que sur les taux de traitement. Le nouveau système d'enquête sur les avantages sociaux a été utilisé et ce fut une occasion précieuse de le mettre à l'épreuve, ce qui nous a permis de disposer très tôt des résultats de l'enquête.

M-13. Deux des cinq autres classes qui ont fait l'objet d'une enquête étaient celles qui avaient été exclues de la négociation collective, soit le personnel de direction et les administrateurs du personnel. En raison de la nature épineuse de l'information relative à ces groupes dans les organismes participants, les résultats des enquêtes ne sont accessibles qu'à ceux qui sont directement responsables de leurs niveaux de traitement. Le Bureau a conçu un service de collecte des données afin de répondre aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor et, en ce qui concerne le personnel de direction, à ceux du Conseil privé. Les données portant sur la rémunération du personnel de direction recueillies par le Bureau s'adressent en fin de compte au groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la Fonction publique du Canada. Les trois derniers domaines d'enquête étaient le groupe de l'organisation et des méthodes, la gestion de la réparation des navires et la rémunération des représentants élus.

M-14. En plus des enquêtes sur place, le Bureau, par la poste ou par téléphone, est allé directement chercher des données et a publié des rapports sur quatre classes au cours de l'année. Pour plusieurs autres classes, le Bureau obtient des données brutes déjà recueillies par d'autres organismes gouvernementaux, qu'il traite pour satisfaire aux besoins de la Fonction publique. Par exemple, l'enquête sur les taux de salaires du ministère du Travail constitue une source importante avec ses données sur 149 emplois, traitées et publiées au cours de l'année. Pareillement, avec le consentement écrit de certaines universités, les données fournies à Statistique Canada sur les salaires payés aux professeurs d'université sont mises à la disposition du Bureau qui les analyse et les traite.

M-15. Si le Bureau fait des enquêtes, il sert aussi de centre de consultation et d'information sur la Fonction

mation on the Public Service and responds to queries and surveys from governments and private organizations concerning classification, pay and benefits in the Public Service of Canada. More than 1,200 information requests were processed during the year. The Bureau also reports data on pay and many other non-salary characteristics of the federal Public Service for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau is almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relations Act. Now, with the cooperation of the Treasury Board and the Personnel Applications Centre of the Department of Supply and Services, the Bureau is undertaking a comprehensive study of the basic criteria used in the collection and reporting of these data in order to give more effective service to the users of Public Service data.

## RESEARCH ACTIVITIES

M-16. An important part of the research work of the Bureau is related to the analysis of collective agreements in the federal Public Service, and in 1977-1978 there were several developments in this area. The Bureau completed a significant expansion of the Collective Agreement Analysis Manual so that it now contains a reference to every clause of every collective agreement under the Public Service Staff Relations Act, specifying in each case the Public Service bargaining unit to which each provision applies. Many of the provisions are analyzed in some detail with emphasis on the differences in wording between agreement clauses, and here too the Public Service bargaining unit subject to each variation of each clause is identified. To facilitate that expansion, a major portion of the report is now produced through a computerized text processing/photocomposition method. In addition to the Manual, an annual report "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January 1977" was published, summarizing the frequency of occurrence of a number of major provisions of Public Service agreements. A further new development in 1977-1978 was the introduction of a Complete Text Service which enables the Bureau to provide to interested parties on request the complete text of any provision in any Public Service collective agreement.

M-17. Further work was undertaken on developing methods for costing the provisions of collective agree-

publique. C'est ainsi que, cette année, il a répondu à plus de 1 200 demandes de renseignements et d'enquêtes faites par des administrations et des organismes privés et portant sur la classification, les traitements et les avantages sociaux dans la fonction publique du Canada. Il publie aussi des données sur les salaires et plusieurs autres caractéristiques non salariales des fonctionnaires fédéraux aux fins de la négociation collective. Pour cet aspect de son mandat, le Bureau compte presque exclusivement sur les données fournies par des systèmes informatisés d'information sur le personnel utilisés par les employeurs qui sont assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Maintenant, avec la collaboration du Conseil du Trésor et du Service d'information sur le personnel du ministère des Approvisionnements et Services, le Bureau entreprend une étude exhaustive des critères de base dont on se sert pour recueillir et publier ces données, dans le but d'améliorer le service aux utilisateurs.

## TRAVAUX DE RECHERCHE

M-16. Une partie importante du travail de recherche du Bureau a trait à l'analyse de conventions collectives conclues dans la fonction publique fédérale, et en 1977-1978 il y a eu plusieurs réalisations dans ce domaine. Le Bureau a terminé la refonte du recueil d'analyses des conventions collectives de sorte qu'il contient maintenant des renvois à toutes les clauses de toutes les conventions collectives assujetties à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, spécifiant dans chaque cas l'unité de négociation de la fonction publique à laquelle chaque disposition s'applique. Plusieurs des dispositions sont analysées assez en détail, l'accent étant mis sur les différences dans le libellé des dispositions des conventions, et là aussi l'unité de négociation de la fonction publique, visée par chaque modification de chaque disposition est nommée. Pour faciliter ce travail, on se sert maintenant, pour rédiger une grande partie du rapport, d'une méthode informatisée de traitement des textes et de photocomposition. En plus de ce recueil, le Bureau a publié un rapport annuel intitulé «Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale, janvier 1977», qui indique à quelle fréquence certaines dispositions importantes se retrouvent dans les conventions collectives de la fonction publique. Un service créé aussi en 1977-1978 s'occupe de fournir sur demande aux parties intéressées le texte complet de toute disposition de n'importe quelle convention collective de la fonction publique.

M-17. Le Bureau a continué à perfectionner ses méthodes d'établissement du prix de revient des avan-

ments and, at the invitation of industrial relations groups both within and outside the Public Service, a significant amount of time was spent explaining both the methodology and the purpose of the research work conducted within the Bureau in assessing the costs and benefits of collective bargaining.

M-18. A new report in a loose-leaf format entitled "Index of Collective Agreement Cases Referred to Adjudication Under the Public Service Staff Relations Act" was published in 1977-1978. This index is being maintained in current status by means of regular updates.

M-19. Reports in the Bureau's quarterly series entitled "Selected Economic Statistics and Public Service Collective Bargaining Information" contain certain economic statistics believed to be useful to the parties to bargaining, as well as summaries of the major changes introduced in Public Service collective agreements as a result of new settlements. Settlement summaries provide detailed information on changes from the previous agreements with emphasis on differences in wording between new and old agreements. Copies of the individual summaries are also released in advance to provide up-to-date information to the parties to bargaining in the federal Public Service, to provincial governments, and to federal government departments which have expressed an interest in receiving them.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

M-20. In the course of all its survey activities the Bureau is sensitive to the workload it places on survey respondents and makes every effort to minimize duplication of effort by survey agencies. For this purpose the Bureau makes use of data collected by other federal government agencies including Labour Canada and Statistics Canada as outlined earlier. In the same vein, as well as being major sources of data for the Bureau, the provincial governments themselves require information and conduct surveys. Together, provincial representatives and Bureau officers cooperate in these endeavours to the greatest extent possible in the interests of avoiding duplication. Two provinces have availed themselves of the Bureau's AUTOCODS programs and, with the agreement of selected survey participants, receive raw survey input on tape. Valuable opportunities for discussion and exchange of views and information are provided by regular federal-provincial seminars on compensation, classification and staff relations in which the Bureau partici-

tages prévus dans les conventions collectives et, sur l'invitation d'organismes des secteurs privé et public spécialisés en relations du travail, il a consacré passablement de temps à expliquer la méthodologie et l'objet du travail de recherche du Bureau dans le domaine de l'évaluation des coûts et des avantages de la négociation collective.

M-18. Un nouveau rapport sous forme de cahier à feuilles mobiles, constituant un index des conflits touchant des conventions collectives renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, a été publié en 1977-1978. Cet index est mis à jour à intervalles réguliers.

M-19. Les rapports trimestriels du Bureau, intitulés «Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique et statistiques économiques choisies», présentent certaines statistiques économiques, lesquelles, de l'avis du Bureau, sont utiles aux parties à la négociation comme le sont les résumés des changements majeurs apportés aux conventions collectives de la fonction publique par suite de nouvelles ententes. Un résumé d'entente expose en détail les modifications apportées à la convention en soulignant les différences de libellé entre l'ancienne et la nouvelle convention. Des exemplaires de résumés individuels qui feront partie du rapport trimestriel sont distribués à l'avance aux parties à la négociation dans la fonction publique, aux administrations provinciales et aux ministères fédéraux qui se sont montrés intéressés à en recevoir.

## ACCORDS DE COLLABORATION

M-20. Dans tous ses secteurs d'activité, le Bureau est conscient de la charge de travail que ses enquêtes imposent aux répondants et fait tout en son pouvoir pour éviter les doubles emplois. Il a donc mis à profit les données obtenues par d'autres organismes fédéraux comme le ministère du Travail et Statistique Canada, comme on l'a dit plus tôt. Par ailleurs, les administrations provinciales, qui sont une source importante de données pour le Bureau, demandent elles-mêmes de l'information et mènent des enquêtes. Les représentants provinciaux et les agents du Bureau collaborent dans la plus grande mesure possible pour éviter les doubles emplois. Deux provinces ont profité des programmes AUTOCODS du Bureau et, avec l'accord de certains répondants, reçoivent des données brutes enregistrées sur bande. Des occasions précieuses de discuter et d'échanger des vues et des renseignements sont fournies par des colloques fédéraux-provinciaux réguliers sur la rémunération, la classification et les relations du travail, auxquels le Bureau



pates, and in January 1978 representatives attended such a session hosted by the government of British Columbia.

participe. En janvier 1978, des représentants ont assisté à une de ces réunions tenue sous les auspices du gouvernement de la Colombie-Britannique.

M-21. To fulfil its primary mission of providing government with quality compensation data the Bureau seeks to stay in close touch with compensation specialists in both the private and public sectors. Accordingly, in the past year the Bureau played an active role in the research activities of the Compensation Research Centre of the Conference Board in Canada, in the Montreal Compensation Group, and on special committees and task forces within government.

M-21. Pour remplir sa mission première, qui est de fournir au gouvernement des données de qualité sur la rémunération, le Bureau cherche à se tenir en étroit contact avec les spécialistes en rémunération du secteur public et du secteur privé. Aussi, au cours de l'année écoulée, le Bureau a joué un rôle actif dans le cadre des activités liées à la recherche exercées au centre de recherches sur la rémunération du Conference Board of Canada, dans le groupe d'étude sur la rémunération de Montréal, et à des comités spéciaux et dans des groupes de travail au sein du gouvernement.

## INFORMATION PROGRAM

M-22. During the year, the Bureau expanded the information program developed to ensure that its activities and methodology are well understood and to improve outside participation in its studies. This program is oriented to Public Service groups, such as departmental personnel administrators, employer and employee representatives involved in the collective bargaining process, and also to many organizations outside the Public Service including compensation groups, industrial and compensation research centres, personnel associations and survey participants. Several instruments are used to reach these various groups such as individual and group contacts, a newsletter, reports prepared for wide distribution, publication of articles, active membership in compensation groups or associations, and participation in courses and informational seminars. For the latest of these, a course on the development of a classification standard which was prepared and presented jointly by Treasury Board and Public Service union officers, the Director General and Directors of the Bureau assumed responsibility for sessions dealing with compensation and the role played by the Bureau in providing information to be used in the process of pay determination in the federal Public Service.

## PROGRAMME D'INFORMATION

M-22. Au cours de l'année, le Bureau a élargi le programme d'information qu'il avait mis au point afin de veiller à ce que ses travaux et méthodes soient bien compris et pour améliorer la participation des organismes de l'extérieur. Ce programme s'adresse, dans le cas du secteur public, à divers groupes, tels les administrateurs du personnel des divers ministères, les représentants des employeurs et ceux des employés qui s'occupent de négociations collectives, et il est destiné aussi à plusieurs organismes du secteur privé, comme les groupes d'étude sur la rémunération, les centres de recherche sur les relations du travail et la rémunération, les associations d'employés et les participants aux enquêtes. Pour mener à bien son programme, le Bureau utilise plusieurs méthodes, notamment les suivantes: il rencontre individuellement ou collectivement les représentants des divers groupes, il publie un bulletin d'information et des articles, il maintient une large diffusion des rapports, il participe à des réunions d'étude sur la rémunération, organisées par des groupes ou des associations, ainsi qu'à des cours et des colloques. En ce qui concerne la dernière méthode, un cours sur l'établissement d'une norme de classification a été préparé et présenté conjointement par le Conseil du Trésor et les dirigeants syndicaux de la fonction publique, et le Directeur général et les directeurs du Bureau se sont chargés de l'organisation de sessions portant sur la rémunération et le rôle du Bureau, qui est de fournir les renseignements nécessaires pour déterminer les traitements dans la fonction publique fédérale.



SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY  
RESEARCH BUREAU,  
APRIL 1, 1977 TO MARCH 31, 1978.

M-23. During the year the Bureau issued 189 formal reports, of which 58 related to the Public Service of Canada and 131 to employment outside the service. Bureau reports are classified as "Restricted" (not for publication or redistribution) intended for the use of compensation specialists and researchers, or as "In Confidence" (not to be published, and for use in recipient organizations by only those officials concerned with salary and wage administration) reserved for Public Service users and survey participants. The majority of Bureau reports are issued in separate English and French editions and the totals given in the following summary include both as well as two reports issued in bilingual format.

M-24. Reports generally presented either industry and other governments or Public Service data for a class or classes related to individual occupational groups which form the basis of the Public Service classification and collective bargaining systems. In most cases, data from surveys were presented on industrial, regional and metropolitan bases as well as for Canada as a whole, with various statistical measures being used.

M-25. The reports issued in any one fiscal year reflect in part survey activity of the previous year as well as a large part of the survey work done in the fiscal year being reported. Reports issued during 1977-1978 are grouped under nine major headings:

*AUTOCODS*

6

Regular reports from this survey were issued as of March 1 and August 15, 1977 and covered rates of pay and hours of work for 10 classes: engineers, research scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, data processors, clerks, secretaries, stenographers and typists, labourers and stationary engineers. A separate report presented the results of a special study of the characteristics of participating organizations.

RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE  
BUREAU DE RECHERCHE SUR LES TRAITE-  
MENTS DU 1<sup>er</sup> AVRIL 1977 AU 31 MARS 1978

M-23. Au cours de l'année, le Bureau a publié 189 rapports officiels, dont 58 avaient trait à la fonction publique fédérale et 131 à l'emploi à l'extérieur de la fonction publique fédérale. Ces derniers portent la mention «diffusion restreinte» (non destinés à la publication ou à la redistribution) et sont alors destinés aux spécialistes et aux chercheurs du domaine de la rémunération, ou la mention «confidentiel» (non destinés à la publication et réservés, au sein des organismes qui les reçoivent, aux personnes directement intéressées à l'administration des salaires et des traitements) et sont alors réservés à certaines personnes au sein de la fonction publique et aux participants aux enquêtes. La majorité des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les totaux qui figurent dans le résumé ci-après comprennent les deux versions ainsi que deux rapports bilingues.

M-24. Les rapports présentent en général, soit à l'égard du secteur privé et d'autres administrations, soit à l'égard de la fonction publique, des données sur une classe ou un groupe de classes se rattachant à chacun des groupes professionnels sur lesquels reposent les systèmes de classification et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, la présentation des données d'enquête se fait par activité économique, par région et par zone métropolitaine aussi bien que pour l'ensemble du Canada, et fait appel à différentes mesures statistiques.

M-25. Les rapports publiés au cours de toute année financière résultent d'une partie des enquêtes effectuées l'année précédente ainsi que d'une grande partie des enquêtes effectuées au cours de l'année financière étudiée. Les rapports publiés au cours de l'année 1977-1978 se subdivisent en neuf grandes catégories:

*AUTOCODS*

6

Les rapports réguliers de cette enquête ont été publiés le 1<sup>er</sup> mars et le 15 août 1977 et touchent les taux de traitement et la durée du travail de dix classes: les ingénieurs, les chercheurs scientifiques, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les préposés au traitement mécanique des données, les commis, les secrétaires, les sténographes, les dactylographes, les manœuvres et les mécaniciens de machines fixes. Un rapport distinct a présenté les résultats d'une étude spéciale sur les caractéristiques des organismes participants.

A number of occupations of this category were surveyed by the Bureau and the information obtained was presented for nine of them.

## HEALTH SERVICES

18

Although no survey was conducted in the year under review, 16 reports were issued presenting data from the 1976 survey. These had been delayed because of prolonged bargaining in participating organizations and the additional time required for application of the Anti-Inflation program. The remaining two reports were based on data obtained from the wage rate survey.

## ADMINISTRATIVE

14

Fourteen reports were issued on occupations from the administrative and foreign service and the administrative support categories, including two reports based on the wage rate survey. Bureau surveys of these occupations traditionally reflect data effective on January 1.

## TECHNICAL

14

Five classes of the technical category were surveyed and 11 reports issued. Three other reports were based on data from the wage rate survey.

## OPERATIONAL

26

Twelve reports were issued on the police surveys of 1976 and 1977, and two other reports dealt with rates of pay for ship repair management positions. The wage rate survey provided data for reports on eight occupational groups of this category.

## EMPLOYEE BENEFITS

6

Of the six reports published, two related to the earlier survey of benefits, three reported on benefits in the Public Service and one was a special study of first aid allowances.

Le Bureau a enquêté sur un certain nombre de groupes de cette catégorie et a présenté des renseignements à l'égard de neuf d'entre eux.

## SERVICES DE SANTÉ

18

Bien qu'aucune enquête n'ait été menée au cours de l'année à l'étude, 16 rapports présentant des données de l'enquête de 1976 ont été publiés. Ils avaient été remis à plus tard en raison de négociations prolongées chez certains organismes participants et du temps additionnel requis pour la mise en œuvre du programme de lutte contre l'inflation. Deux autres rapports étaient fondés sur des données extraites de l'enquête sur les taux de traitement.

## ADMINISTRATION

14

Le Bureau a publié 14 rapports sur les groupes faisant partie de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif, dont deux étaient fondés sur l'enquête sur les taux de traitement. Les enquêtes du Bureau sur ces groupes rendent traditionnellement compte de données applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

## CATÉGORIE TECHNIQUE

14

Cinq classes de la catégorie technique ont fait l'objet d'enquêtes et le Bureau a publié 11 rapports. Trois autres rapports ont été fondés sur les données extraites de l'enquête sur les taux de traitement.

## EXPLOITATION

26

Le Bureau a publié 12 rapports sur les enquêtes de 1976 et 1977 sur la police et deux autres rapports sur les taux de traitement pour les postes de direction du groupe de la réparation des navires. L'enquête sur les taux de traitement a fourni les données de rapports sur huit groupes professionnels de cette catégorie.

## AVANTAGES SOCIAUX

6

Sur les six rapports publiés, deux avaient trait à une ancienne enquête sur les avantages sociaux, trois autres présentaient les avantages sociaux de la fonction publique et le dernier était une étude spéciale sur les allocations de secours.

<i>PUBLIC SERVICE PAY DATA</i>	58	<i>DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE</i>	58
Fifty-three reports, covering classes in five different categories of job classifications, provided information on the Public Service of Canada for certified bargaining agents and the Treasury Board. Four others covered personnel of separate employers. Finally there was the bilingual publication "Composition of the Public Service of Canada".		Cinquante-trois rapports, relatifs aux classes de cinq catégories professionnelles, présentent des données sur la fonction publique du Canada à l'intention des agents négociateurs accrédités et du Conseil du Trésor. Quatre autres rapports portent sur les employés au service des employeurs distincts. Enfin, il y a eu la publication d'un rapport bilingue sur la composition de la fonction publique du Canada.	
<i>OTHER</i>	30	<i>AUTRES RAPPORTS</i>	30
A number of other reports were issued during the year. Some were new reports in established series such as Executive Compensation, Analysis of Canadian Public Service Collective Agreements, Recruiting Rates for University and Institute Graduates, Rates of Pay in Industrial and other Organizations. In addition, reports on new topics were published, including:		Un certain nombre d'autres rapports sont parus au cours de l'année. Certains d'entre eux étaient de nouveaux rapports inclus dans des séries établies, telles la rémunération du personnel de direction, l'analyse des conventions collectives dans la fonction publique, les taux au recrutement des diplômés d'universités et d'instituts, les taux de traitement d'organismes des secteurs d'activité économique et d'autres secteurs. De plus, des rapports ont été publiés sur des nouveaux sujets, dont:	
A Data Base for Wage and Salary Comparisons		Une base de données pour des comparaisons de salaires.	
Observations on Employee Training and Development in Selected Organizations.		Observations sur la formation et le perfectionnement d'employés d'organismes choisis.	





## N. APPRECIATION

The Board appreciates the support it has received during the year from the representatives of employers and employees in proceedings before it and in its operations generally. Needless to say, the Board's effectiveness in fulfilling its third party role is dependent on such cooperation. On behalf of the Pay Research Bureau, the Board wishes to thank the many enterprises and organizations which have provided the Bureau with detailed information on pay rates and other terms of employment of their employees. This information permits the Bureau to furnish the parties to bargaining with objective data on pay rates and working conditions in a wide range of enterprises across Canada with a view to assisting them in concluding fair and reasonable collective agreements. Finally, the Board commends the members of its immediate staff as well as the staff of the Pay Research Bureau for the high quality of their contribution during the year.

## N. REMERCIEMENTS

La Commission est reconnaissante envers les représentants des employeurs et des employés pour l'appui qu'ils lui ont témoigné dans les affaires dont elle a été saisie et dans ses activités en général. Il va sans dire que l'efficacité avec laquelle elle assume son rôle de tierce partie dépend de cette collaboration. Au nom du Bureau de recherches sur les traitements, la Commission tient à remercier les nombreuses entreprises et les nombreux organismes qui ont apporté une aide indispensable au Bureau en lui fournissant des renseignements détaillés sur les taux de traitement et les conditions d'emploi de leurs employés. Ces renseignements permettent à ce dernier de présenter aux parties à la négociation des données objectives sur les taux de traitement et les conditions de travail en vigueur dans un grand nombre d'entreprises situées partout au Canada, en vue de les aider à conclure des conventions collectives équitables. Enfin, la Commission tient à faire l'éloge des membres de son personnel immédiat autant que du personnel du Bureau de recherches sur les traitements pour leur contribution et la compétence dont ils ont fait preuve au cours de l'année.



APPENDIX

---

APPENDICE

**APPENDIX**  
**SOME STATISTICAL TABLES**

**List of Tables**

- Table 1 Bargaining Units and Bargaining Agents
- Table 2 Dispute Resolution Process
- Table 3 Alterations in Dispute Resolution Process, 1977-78
- Table 4 Bargaining Units where Conciliation Board Specified
- Table 5 Bargaining Units where Arbitration Specified
- Table 6 Arbitration Referrals, 1977-78
- Table 7 Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
- Table 8 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
- Table 9 Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category: Separate Employers
- Table 10 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
- Table 11 Adjudication References, 1967/78
- Table 12 Conciliation, Mediation, Examination

Note: Statistical data relating to 1977-78 are as of March 31, 1978. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.



## APPENDICE

### QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES

#### Liste des tableaux

- Tableau 1 Unités de négociation et agents négociateurs
- Tableau 2 Méthode de règlement des différends
- Tableau 3 Modifications de la méthode de règlement des différends 1977-1978
- Tableau 4 Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation
- Tableau 5 Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
- Tableau 6 Différends renvoyés à l'arbitrage, 1977-1978
- Tableau 7 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
- Tableau 8 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
- Tableau 9 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)
- Tableau 10 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
- Tableau 11 Renvois de griefs à l'arbitrage, 1967 à 1978
- Tableau 12 Conciliation, médiation et examens

Remarque: Les données statistiques relatives à l'année 1977-1978 datent du 31 mars 1978. Les données qui ont trait au nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En partie à cause de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la loi, le nombre des employés peut différer du nombre qui figure dans d'autres rapports statistiques sur les fonctionnaires fédéraux.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

APOC	Association of Postal Officials of Canada
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPAA	Canadian Postmasters' and Assistants' Association
CUPW	Canadian Union of Postal Workers
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
DTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
DTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers (Local 2228)
LCUC	Letter Carriers' Union of Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPS	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

### EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NCPC	Northern Canada Power Commission
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
TB	Treasury Board

### MISCELLANEOUS

S	Supervisory
NS	Non-Supervisory.

## ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

### AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACMPA	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AOPC	Association des officiers des Postes du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement Fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement Fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPSP	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SPC	Syndicat des postiers du Canada
UHC	Union des facteurs du Canada

### EMPLOYEURS

CENC	Commission d'énergie du Nord canadien
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CST	Centre de sécurité des télécommunications (ministère de la Défense)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film

### DIVERS

S	Surveillants
NS	Non-surveillants

TABLE I  
Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada  
(Treasury Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Aircraft Operations	
Architecture	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Translation	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters — Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades — Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services — Supervisory	
— Non-Supervisory	



TABLEAU 1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada  
(Employeur: le Conseil du Trésor)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Actuariat	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Agriculture	
Architecture	
Art dentaire	
Chimie	
Commerce	
Droit	
Ergothérapie et physiothérapie	
Génie et arpentage	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Mathématiques	
Médecine	
Médecine vétérinaire	
Météorologie	
Navigation aérienne	
Pharmacie	
Psychologie	
Recherche historique	
Recherche scientifique	
Réglementation scientifique	
Sciences biologiques	
Sciences domestiques	
Sciences forestières	
Sciences infirmières	
Sciences physiques	
Service scientifique de la défense	
Service social	
Traduction	
Achats et approvisionnements	Alliance de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants	
— non surveillants	
Commis ambulants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipages de navire — surveillants	
— non surveillants	
Gardiens de phares — surveillants	
— non surveillants	
Gestion de l'exécution	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manœuvres et hommes de métier — surveillants	
— non surveillants	

General Technical  
 Heating, Power & Stationary Plant  
   Operation — Supervisory  
     — Non-Supervisory  
 Hospital Services — Supervisory  
     — Non-Supervisory  
 Information Services  
 Library Science  
 Lightkeepers — Supervisory  
     — Non-Supervisory  
 Office Equipment Operations  
 Photography  
 Primary Products Inspection  
 Printing Operations — Supervisory  
 Programme Administration  
 Purchasing and Supply  
 Radio Operation  
 Railway Mail Clerks  
 Secretarial, Stenographic, Typing  
 Ships Crews — Supervisory  
     — Non-Supervisory  
 Social Science Support  
 Technical Inspection  
 Welfare Programmes  
 Foreign Affairs  
 Air Traffic Control  
 Electronics  
 Ships Officers  
 Postal Operations — Supervisory  
 Postal Operations (Letter Carriers)  
 Postal Operations (Postal Clerks)  
 Revenue Postal Operations  
 Printing Operations — Non-Supervisory  
 Ship Repair, East Coast  
 Ship Repair, West Coast  
 Economics, Sociology & Statistics

Professional Association of Foreign Service Officers  
 Canadian Air Traffic Control Association  
 Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers  
 Canadian Merchant Service Guild  
 Association of Postal Officials of Canada  
 Letter Carriers Union of Canada  
 Canadian Union of Postal Workers  
 Canadian Postmasters and Assistants Association  
 Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada  
 Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East  
 Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)  
 Economists', Sociologists', and Statisticians' Association

(National Film Board as employer)

*Bargaining Unit**Bargaining Agent*

Administrative and Foreign Service Category  
 Administrative Support Category  
 Operational Category  
 Technical Category

Professional Institute of the Public Service of Canada  
 Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers — surveillants	
— non surveillants	
Programmes de bien-être social	
Radiotélégraphie	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels — surveillants	
— non surveillants	
Services d'information	
Services d'imprimerie — surveillants	
Services divers — surveillants	
— non surveillants	
Services hospitaliers — surveillants	
— non surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle du trafic aérien	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Manutention du courrier — surveillants	Association des officiers des Postes du Canada
Manutention du courrier — (facteurs)	Union des facteurs du Canada
Manutention du courrier — (commis postaux)	Syndicat des postiers du Canada
Bureaux de poste à commission	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
Services d'imprimerie — non surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien (ne)s

(Employeur: l'Office national du film)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

(National Research Council as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council officers	Research Council Employees' Association
Translation	
Administrative Services	
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Technical Category	
Purchasing & Supply	

(Northern Canada Power Commission as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada

(Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— operators	
— non-operators	
Operational Category	
Technical Category	

(Office of the Auditor General of Canada as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category — General Labour and Trades	Public Service Alliance of Canada
— General Services	
Administrative Support Category	
— Clerical and regulatory	
— Secretarial, stenographic and typing	
Administrative and Foreign Service Category	
— Administrative Service	
— Financial Administration	
— Purchase and Supply	
Scientific and Professional Category	
— Library Science	
— Auditing	



(Employeur: le Conseil national de recherches)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Services d'information	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Chargés de recherches et agents du Conseil de recherches	Association des employés du Conseil de recherches
Traduction	
Services administratifs	
Commis et mécanographie	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Traitement mécanique des données	
Catégorie de l'exploitation — surveillants	
— non surveillants	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Catégorie technique	
Achat et approvisionnement	

(Employeur: la Commission d'énergie du Nord canadien)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'exploitation — Non surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

(Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications  
ministère de la Défense nationale)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif — opérateurs	
— non opérateurs	
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

(Employeur: le Bureau du vérificateur général du Canada)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'exploitation — Manœuvres et hommes de métier	Alliance de la Fonction publique du Canada
— Services divers	
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements	
— Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Catégorie administrative et du service extérieur — Services administratifs	
— Gestion des finances	
— Achat et approvisionnement	
Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie	
— Vérification	

TABLE 2  
Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units*	
Public Service Alliance of Canada	174,147	51	18C 29A
Professional Institute of the Public Service of Canada	18,400	33	9C 24A
Research Council Employees' Association	1,865	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,453	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	653	3	A
Letter Carriers' Union of Canada	17,827	1	C
Canadian Union of Postal Workers	23,897	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,111	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,192	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	981	1	A
Association of Postal Officials of Canada	4,113	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,762	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	943	1	C
Canadian Postmasters' and Assistants' Association	8,211	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,339	1	A
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	3,023	1	C
TOTAL	262,917	108 <sup>1</sup>	35C 69A

<sup>1</sup>At year end the Public Service Alliance of Canada had not yet specified the method of dispute resolution for four bargaining units of employees at the Auditor General of Canada in respect of which the Alliance was certified as bargaining agent during the year under review.

\*A—arbitration

C—conciliation board

TABLEAU 2  
Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation accréditées	Nombre d'unités de négociation*	
Alliance de la Fonction publique du Canada	174 147	51	18C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	18 400	33	29A 9C
Association des employés du Conseil de recherches	1 865	9	24A A
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 453	1	A
Syndicat général, du cinéma et de la télévision	653	3	A
Union des facteurs du Canada	17 827	1	C
Syndicat des postiers du Canada	23 897	1	C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 111	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 192	1	C
Association professionnelle des agents du Service extérieur	981	1	A
Association des officiers des postes du Canada	4 113	1	A
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Est)	1 762	1	C
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	943	1	C
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints	8 211	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	1 339	1	A
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	3 023	1	C
TOTAL	262 917	108 <sup>1</sup>	35C 69A

<sup>1</sup>À la fin de l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'avait pas encore précisé quelle méthode de règlement des différends avaient choisie quatre unités de négociation d'employés du Vérificateur général du Canada, dont l'Alliance a été accréditée l'agent négociateur au cours de l'année à l'étude.

\*A—arbitrage  
C—conciliation

TABLE 3  
Alterations in Dispute Resolution Process 1977-78

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Research Officers and Research Council Officers	851	PIPS-NRC	C to A
Historical Research	252	PIPS-TB	A to C
Operational Category	13	PSAC-CSE	C to A

\*A — arbitration  
C — conciliation board



TABLEAU 3  
Modifications de la méthode de règlement des différends 1977-1978

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Chargés de recherche et agents du Conseil de recherches	851	IPFP-CNR	C à A
Recherche historique	252	IPFP-CT	A à C
Catégorie de l'exploitation	13	AFPC-CST	C à A

\*A—arbitrage  
C—conciliation

TABLE 4  
Bargaining Units where Conciliation Board Specified

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board — as employer</i>		
Aircraft Operations	348	PIPS
Air Traffic Control	2,192	CATCA
Clerical and Regulatory	48,982	PSAC
Communications	840	PSAC
Correctional — Supervisory	199	PSAC
— Non-Supervisory	4,076	PSAC
Data Processing	2,935	PSAC
Education	3,546	PSAC
Electronics	3,023	IBEW (Local 2228)
Engineering and Scientific Support	8,079	PSAC
General Labour and Trades — Supervisory	3,286	PSAC
— Non-Supervisory	17,310	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations —		
— Supervisory	205	PSAC
— Non-Supervisory	2,704	PSAC
Meteorology	502	PIPS
Historical Research	252	PIPS
Nursing	2,013	PIPS
Occupational & Physical Therapy	67	PIPS
Photography	204	PSAC
Postal Operations (Letter Carriers)	17,827	LCUC
Postal Operations (Postal Clerks)	23,897	CUPW
Primary Products Inspection	2,734	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,111	CGAU
Programme Administration	22,321	PSAC
Psychology	89	PIPS
Radio Operation	1,170	PSAC
Revenue Postal Operations	8,211	CPAA
Ships Crews — Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,303	PSAC
Ship Repair (East)	1,762	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt B.C.)	943	FGDTLC (Esquimalt B.C.)
Social Work	170	PIPS
Translation	1,171	PIPS
Veterinary Science	566	PIPS
<i>Northern Canada Power Commission — as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	124	PSAC
TOTAL	185,669	

TABLEAU 4  
Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>		
Bureau de poste à commission	8 211	ACMP
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	205	AFPC
— non-surveillants	2 704	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	48 982	AFPC
Communications	840	AFPC
Contrôle du trafic aérien	2 192	ACCTA
Électronique	3 023	FIOE (section locale 2228)
Enseignement	3 546	AFPC
Équipages de navires — surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 303	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	67	IPFP
Gestion de l'exécution	22 321	AFPC
Inspection des produits primaires	2 734	AFPC
Manœuvres et hommes de métier — surveillants	3 286	AFPC
— non-surveillants	17 310	AFPC
Manutention du courrier (commis des postes)	23 897	SPC
Manutention du courrier (facteurs)	17 827	UFC
Médecine vétérinaire	566	IPFP
Météorologie	502	IPFP
Navigation aérienne	348	IPFP
Photographie	204	AFPC
Psychologie	89	IPFP
Radiotélégraphie	1 170	AFPC
Recherche historique	252	IPFP
Réparation des navires (côte est)	1 762	CMCNGF (est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	943	CMCNGF (Esquimalt, C.-B.)
Sciences infirmières	2 013	IPFP
Services correctionnels — surveillants	199	AFPC
— non-surveillants	4 076	AFPC
Services d'imprimerie — non-surveillants	1 111	CUAG
Service social	170	IPFP
Soutien technologique et scientifique	8 079	AFPC
Traduction	1 171	IPFP
Traitement des données	2 935	AFPC
<i>Employeur: la Commission de l'énergie du Nord canadien</i>		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillant	124	AFPC
TOTAL	185 669	

TABLE 5  
Bargaining Units where Arbitration Specified

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board — as employer</i>		
Actuarial Science	19	PIPS
Administrative Services	5,078	PSAC
Agriculture	344	PIPS
Architecture	390	PIPS
Auditing	2,581	PSAC
Biological Sciences	851	PIPS
Chemistry	413	PIPS
Commerce	1,511	PIPS
Computer Systems Administration	2,113	PIPS
Defence Scientific Service	418	PIPS
Dentistry	61	PIPS
Drafting and Illustration	2,023	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,453	ESSA
Educational Support	178	PSAC
Engineering and Land Survey	2,219	PIPS
Financial Administration	1,693	PSAC
Firefighters — Supervisory	125	PSAC
— Non-Supervisory	1,385	PSAC
Foreign Affairs	981	PAFSO
Forestry	110	PIPS
General Services — Supervisory	1,955	PSAC
— Non-Supervisory	11,016	PSAC
General Technical	1,953	PSAC
Home Economics	62	PIPS
Hospital Services — Supervisory	265	PSAC
— Non-Supervisory	3,194	PSAC
Information Services	852	PSAC
Law	35	PIPS
Library Science	405	PSAC
Lightkeepers — Supervisory	238	PSAC
— Non-Supervisory	287	PSAC
Mathematics	126	PIPS
Medicine	267	PIPS
Office Equipment	614	PSAC
Pharmacy	83	PIPS
Physical Science	573	PIPS
Postal Operations — Supervisory	4,113	APOC
Printing Operations — Supervisory	72	PSAC
Purchasing and Supply	1,359	PSAC
Railway Mail Clerks	64	PSAC
Scientific Regulation	487	PIPS
Scientific Research	2,005	PIPS
Secretarial, Stenographic, Typing	12,141	PSAC
Ships Officers	1,339	CMSG
Social Science Support	1,677	PSAC
Technical Inspection	1,196	PSAC
Welfare Programmes	1,702	PSAC



TABLEAU 5  
Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>		
Achat et approvisionnement	1 359	AFPC
Actuariat	19	IPFP
Affaires extérieures	981	APASE
Agriculture	344	IPFP
Architecture	390	IPFP
Art dentaire	61	IPFP
Bibliothéconomie	405	AFPC
Chimie	413	IPFP
Commerce	1 511	IPFP
Commis ambulants	64	AFPC
Dessin et illustrations	2 023	AFPC
Droit	35	IPFP
Économique, sociologie et statistique	2 453	AESS
Gardiens de phare — surveillants	238	AFPC
— non-surveillants	287	AFPC
Génie et arpentage	2 219	IPFP
Gestion des finances	1 693	AFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 113	IPFP
Inspection technique	1 196	AFPC
Manutention du courrier — surveillants	4 113	AOPC
Mathématiques	126	IPFP
Mécanographie	614	AFPC
Médecine	267	IPFP
Officiers de navire	1 339	GMMC
Pharmacie	83	IPFP
Pompiers — surveillants	125	AFPC
— non-surveillants	1 385	AFPC
Programme de bien-être social	1 702	AFPC
Recherche scientifique	2 005	IPFP
Réglementation scientifique	487	IPFP
Sciences biologiques	851	IPFP
Sciences domestiques	62	IPFP
Sciences forestières	110	IPFP
Sciences physiques	573	IPFP
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12 141	AFPC
Services administratifs	5 078	AFPC
Services d'imprimerie — surveillants	72	AFPC
Services d'information	852	AFPC
Services divers — surveillants	1 955	AFPC
— non-surveillants	11 016	AFPC
Services hospitaliers — surveillants	265	AFPC
— non-surveillants	3 194	AFPC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Film Board — as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	148	PIPS
Administrative Support Category	205	SGCT
Technical Category	379	SGCT
Operational Category	69	SGCT
<i>National Research Council — as employer</i>		
Administrative Services	39	RCEA
Clerical & Office Equipment	355	RCEA
Computer Systems Administration	57	RCEA
Data Processing	20	RCEA
Information Services	30	PIPS
Library Science	48	PIPS
Operational Category — Supervisory	41	RCEA
— Non-Supervisory	250	RCEA
Research Officers & Research Council Officers	903	PIPS
Secretarial, Stenographic, Typing	120	RCEA
Technical Category	977	RCEA
Translation	6	PIPS
Purchasing & Supply Group	6	RCEA
<i>Communications Security Establishment — Department of National Defence — as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	329	PSAC
Administrative Support Category		
Certain Employees (Operators)	49	PSAC
Administrative Support Category		
Certain Employees (Non Operators)	110	PSAC
Technical Category	70	PSAC
Operational Category	11	PSAC
TOTAL	77,248	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>		
Service scientifique de la défense	418	IPFP
Soutien de l'enseignement	178	AFPC
Soutien des sciences sociales	1 677	AFPC
Techniciens divers	1 953	AFPC
Vérification	2 581	AFPC
<i>Employeur: l'Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	148	IPFP
Catégorie de l'exploitation	69	SGCT
Catégorie du soutien administratif	205	SGCT
Catégorie technique	379	SGCT
<i>Employeur: le Conseil national de recherches</i>		
Achat et approvisionnement	6	AECR
Bibliothéconomie	48	IPFP
Catégorie de l'exploitation — surveillants	41	AECR
— non-surveillants	250	AECR
Catégorie technique	977	AECR
Chargés de recherches et agents du Conseil de recherches	903	IPFP
Commis et mécanographie	355	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	57	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	120	AECR
Services administratifs	39	AECR
Services d'information	30	IPFP
Traduction	6	IPFP
Traitement mécanique des données	20	AECR
<i>Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	329	AFPC
Catégorie de l'exploitation	11	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
Certains employés (non-opérateurs)	110	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
Certains employés (opérateurs)	49	AFPC
Catégorie technique	70	AFPC
TOTAL	77 248	

TABLE 6  
Arbitration Referrals 1977-78  
(Including those carried into 1977-78)

Bargaining Unit	Bargaining Agent	Employer	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	Carried to next fiscal year
Architecture & Town Planning	PIPS*	TB		X	
Scientific Research	PIPS*	TB		X	
Commerce	PIPS*	TB		X	
Purchasing & Supply Group	PSAC*	TB		X	
Auditing	PSAC*	TB		X	
Medicine	PIPS*	TB		X	
Historical Research	PIPS*	TB		X	
Admin. Support (non-ops)	PSAC*	CSE		X	1977-78
Firefighters (Sup & Non-Sup)	PSAC*	TB		X	
General Services (Sup & Non-Sup)	PSAC*	TB		X	
Hospital Services (Sup & Non-Sup)	PSAC*	TB		X	
Computer Systems Administration	PIPS*	TB		X	
Translation <sup>1</sup>	PIPS*	TB		—	
Dentistry	PIPS*	TB		X	
Mathematics	PIPS*	TB		X	
Economics, Sociology & Statistics	ESSA*	TB		X	
Agriculture	PIPS*	TB		X	
Forestry	PIPS*	TB		X	
Biological Science	PIPS*	TB		X	
Commerce	PIPS*	TB		X	
Architecture & Town Planning	PIPS*	TB		X	
Actuarial Science	PIPS*	TB		X	
Secretarial, Stenographic & Typing	RCEA*	NRC		X	
Drafting & Illustration	PSAC*	TB		X	
Auditing <sup>2</sup>	PSAC*	TB		—	
Technical Category	RCEA*	NRC		X	
Engineering & Land Survey <sup>1</sup>	PIPS*	TB		—	
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	CSE		X	
Purchasing & Supply	PSAC*	TB		X	
Auditing	PSAC*	TB		X	
Actuarial Science	PIPS*	TB			X
Information Services	PSAC*	TB			X

\*Indicates the party requesting arbitration

<sup>1</sup>Settlement reached

<sup>2</sup>Referral withdrawn and subsequently a new request was filed



TABLEAU 6  
Différends renvoyés à l'arbitrage, 1977-1978  
(Y inclus ceux qui ont été reportés à 1977-1978)

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision Arbitrale	Affaires reportées
Architecture et urbanisme	IPFP*	CT		X	
Recherche scientifique	IPFP*	CT		X	
Commerce	IPFP*	CT		X	
Achat et approvisionnements	AFPC*	CT		X	
Vérification	AFPC*	CT		X	
Médecine	IPFP*	CT		X	
Recherche historique	IPFP*	CT		X	
Soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST		X	
					1977-78
Pompiers (surveillants et non-surveillants)	AFPC*	CT		X	
Services divers (surveillants et non-surveillants)	AFPC*	CT		X	
Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants)	AFPC*	CT		X	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	IPFP*	CT		X	
Traduction <sup>1</sup>	IPFP*	CT		X	
Art dentaire	IPFP*	CT		X	
Mathématiques	IPFP*	CT		X	
Économique, sociologie et statistique	AESS*	CT		X	
Agriculture	IPFP*	CT		X	
Sciences forestières	IPFP*	CT		X	
Sciences biologiques	IPFP*	CT		X	
Commerce	IPFP*	CT		X	
Architecture et urbanisme	IPFP*	CT		X	
Actuariat	IPFP*	CT		X	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AECR*	CNR		X	
Dessin et illustrations	AFPC*	CT		X	
Vérification <sup>2</sup>	AFPC*	CT		—	
Catégorie technique	AECR*	CNR		X	
Génie et arpentage <sup>1</sup>	IPFP*	CT		—	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CST		X	
Achat et approvisionnements	AFPC*	CT		X	
Vérification	AFPC*	CT		X	
Actuariat	IPFP*	CT			X
Services d'information	AFPC*	CT			X

\*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

<sup>1</sup> Accord conclu

<sup>2</sup> Renvoi retiré et suivi par la suite d'une nouvelle demande.

TABLE 7  
Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific and Professional	28	21,107	2,864	13.57
Administrative and Foreign Service	10	38,781	8,093	20.87
Technical	13	26,116	773	2.96
Administrative Support	5	65,512	7,213	11.01
Operational	<u>25</u>	<u>107,055</u>	<u>560</u>	<u>.52</u>
TOTAL	81	258,571	19,503	7.54

TABLEAU 7  
Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à  
des fonctions confidentielles, par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	21 107	2 864	13,57
Administration et service extérieur	10	38 781	8 093	20,87
Technique	13	26 116	773	2,96
Soutien administratif	5	65 512	7 213	11,01
Exploitation	25	107 055	560	,52
TOTAL	81	258 571	19 503	7,54

TABLE 8  
Managerial or Confidential Exclusions By Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
PIPS	Scientific & Prof.	24	12,122	1,877	15.48
	Admin. & Foreign Svc.	3	4,795	378	7.88
	Technical	1	348	26	7.47
PSAC	Scientific & Prof.	3	6,532	781	11.96
	Admin. & Foreign Svc.	6	33,005	7,395	22.44
	Technical	9	19,214	479	2.49
	Admin. Support	5	65,512	7,213	11.01
	Operational	18	49,191	432	.94
PAFSO	Admin. & Foreign Svc.	1	981	320	32.62
CATCA	Technical	1	2,192	73	3.33
IBEW	Technical	1	3,023	99	3.28
Local 2228					
CMSG	Technical	1	1,339	96	7.17
APOC	Operational	1	4,113	17	.41
CPAA	Operational	1	8,211	0	—
CGAU	Operational	1	1,111	13	1.17
DTLCE	Operational	1	1,762	62	3.52
DTLCW	Operational	1	943	36	3.82
LCUC	Operational	1	17,827	0	—
CUPW	Operational	1	23,897	0	—
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,453	206	8.40
TOTAL		81	258,571	19,503	7.54



TABLEAU 8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
IPFP	Scientifique et professionnelle	24	12 122	1 877	15,48
	Administration et service ext.	3	4 795	378	7,88
	Technique	1	348	26	7,47
AFPC	Scientifique et prof.	3	6 532	781	11,96
AFPC	Administration et serv. ext.	6	33 005	7 395	22,44
	Technique	9	19 214	479	2,49
	Soutien administratif	5	65 512	7 213	11,01
	Exploitation	18	49 191	432	,94
APASE	Administration et serv. ext.	1	981	320	32,62
ACCTA	Technique	1	2 192	73	3,33
FIOE	Technique	1	3 023	99	3,28
section locale 2228					
GMMC	Technique	1	1 339	96	7,17
AOPC	Exploitation	1	4 113	17	,41
ACMPA	Exploitation	1	8 211	0	—
CUAG	Exploitation	1	1 111	13	1,17
CMTCME	Exploitation	1	1 762	62	3,52
CMTCMO	Exploitation	1	943	36	3,82
UPC	Exploitation	1	17 827	0	—
SPC	Exploitation	1	23 897	0	—
AESS	Scientifique et professionnelle	1	2 453	206	8,40
TOTAL		81	258 571	19 503	7,54

TABLE 9  
Managerial or Confidential Exclusions, By Employer and Category  
Separate Employers

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD				
Administrative and Foreign Service	1	148	29	19.60
Technical	1	379	18	4.75
Administrative Support	1	205	51	24.88
Operational	1	69	0	—
TOTAL	4	801	98	12.24
NATIONAL RESEARCH COUNCIL				
Scientific and Professional	2	951	21	2.21
Administrative & Foreign Service	5	138	24	17.39
Technical	1	977	6	.61
Administrative Support	3	495	79	15.96
Operational	2	291	0	—
TOTAL	13	2,852	130	4.56
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION				
Operational Category Non-Supervisory	1	124	0	—
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE				
Administrative & Foreign Service	1	329	14	4.26
Technical	1	70	0	—
Administrative Support (Operators)	1	49	—	—
Administrative Support (Non-Operators)	1	110	11	10.00
Operational	1	11	—	—
TOTAL	5	569	25	04.39
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL				
Scientific & Professional	1	136	60	44.12
Administrative & Foreign Service	1	112	9	8.04
Administrative Support	1	66	23	34.85
Operational	1	7	1	14.29
TOTAL	4	321	93	28.97

TABLEAU 9

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>				
Administration et service extérieur	1	148	29	19,60
Technique	1	379	18	4,75
Soutien administratif	1	205	51	24,88
Exploitation	1	69	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>801</b>	<b>98</b>	<b>12,24</b>
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>				
Scientifique et professionnelle	2	951	21	2,21
Administration et service extérieur	5	138	24	17,39
Technique	1	977	6	0,61
Soutien administratif	3	495	79	15,96
Exploitation	2	291	0	—
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2 852</b>	<b>130</b>	<b>4,56</b>
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>				
Exploitation (non surveillants)	1	124	0	—
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS</b>				
<b>MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>				
Administration et service extérieur	1	329	14	4,26
Technique	1	70	0	—
Soutien administratif (opérateurs)	1	49	—	—
Soutien administratif (non opérateurs)	1	110	11	10,00
Exploitation	1	11	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>569</b>	<b>25</b>	<b>4,39</b>
<b>BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL</b>				
Scientifique et professionnelle	1	136	60	44,12
Administration et service extérieur	1	112	9	8,04
Soutien administratif	1	66	23	34,85
Exploitation	1	7	1	14,29
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>321</b>	<b>93</b>	<b>28,97</b>

TABLE 10  
Managerial or Confidential Exclusions By Bargaining Agent and Category  
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPS	Administrative & Foreign Service	1	148	29	19.60
SGCT	Technical	1	379	18	4.75
SGCT	Administrative Support	1	205	51	24.88
SGCT	Operational	1	69	0	—
TOTAL		4	801	98	12.24
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPS	Scientific & Professional	2	951	21	2.21
PIPS	Administrative & Foreign Service	2	36	1	2.78
RCEA	Administrative & Foreign Service	3	102	23	22.55
RCEA	Technical	1	977	6	.61
RCEA	Administrative Support	3	495	58	11.72
RCEA	Operational	2	291	0	—
TOTAL		13	2,852	109	3.82
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	124	0	—
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE					
PSAC	Administrative & Foreign Service	1	329	14	4.26
PSAC	Technical	1	70	0	—
PSAC	Administrative Support (Operators)	1	49	0	—
PSAC	Administrative Support (Non-Operators)	1	110	11	10.00
PSAC	Operational	1	11	0	—
TOTAL		5	569	23	6.23
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	Scientific & Professional	1	136	60	44.12
PSAC	Administrative & Foreign Service	1	112	9	8.04
PSAC	Administrative Support	1	66	23	34.85
PSAC	Operational	1	7	1	14.29
TOTAL		4	321	93	28.97



TABLEAU 10

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie

(employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>					
IPFP	Administration et service extérieur	1	148	29	19,60
SGCT	Technique	1	379	18	4,75
SGCT	Soutien administratif	1	205	51	24,88
SGCT	Exploitation	1	69	0	—
TOTAL		4	801	98	12,24
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>					
IPFP	Scientifique et professionnelle	2	951	21	2,21
IPFP	Administration et service extérieur	2	36	1	2,78
AECR	Administration et service extérieur	3	102	23	22,55
AECR	Technique	1	977	6	0,61
AECR	Soutien administratif	3	495	58	11,72
AECR	Exploitation	2	291	0	—
TOTAL		13	2 852	109	3,82
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>					
AFPC	Catégorie de l'exploitation non surveillants	1	124	0	—
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉ- COMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>					
AFPC	Administration et service extérieur	1	329	14	4,26
AFPC	Technique	1	70	0	—
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	49	0	—
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	110	11	10,00
AFPC	Exploitation	1	11	0	—
TOTAL		5	569	23	6,23
<b>BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL</b>					
AFPC	Scientifique et professionnelle	1	136	60	44,12
AFPC	Administration et service extérieur	1	112	9	8,04
AFPC	Soutien administratif	1	66	23	34,85
AFPC	Exploitation	1	7	1	14,29
TOTAL		4	321	93	28,97

TABLE 11  
Adjudication References, 1967/78

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
TOTAL	2,447	1,132	261	3,840

TABLEAU 11  
Renvois de griefs à l'arbitrage, 1967 à 1978

Année étudiée	Questions d'interprétation A1.91(1)a)	Questions disciplinaires A1.91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre, ART. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
TOTAL	2 447	1 132	261	3 840

TABLE 12

## Conciliation, Mediation, Examination

	1977/78	1976/77
<b>A. Conciliation Boards</b>		
Requests:		
— from employers	4	3
— from bargaining agents	7	2
TOTAL	11	5
Requests withdrawn	3	2
Settlements reached during conciliation	—	1
Reports issued	6	6
Reports pending	3	1
TOTAL	12 <sup>a</sup>	10 <sup>c</sup>
<b>B. Conciliators</b>		
Requests:		
— from employers	—	1
— from bargaining agents	7	8
TOTAL	7 <sup>b</sup>	9
Settlements reached during conciliation	2	3
Settlements reached following conciliation	—	2
Referred to conciliation board	3	1
Referred to arbitration board	—	1
No appointment made	—	2
Carried over	2	—
TOTAL	7	9
<b>C. Mediators</b>		
Number of appointments made	16 <sup>c</sup>	11
Settlements reached during mediation	8	2
Settlements reached following mediation	1	—
Referred to conciliation board	1	3
Referred to arbitration board	5	5
No further reference	1 <sup>d</sup>	1 <sup>f</sup>
<b>D. Examinations</b>		
Completed examinations	17	25
<b>E. Complaints</b>		
Complaints where officer assisted	2	9
Subsequently referred to Board	—	3 <sup>g</sup>
Resolved	2	7 <sup>g</sup>
Resolution pending	—	1

<sup>a</sup>Includes one (1) case carried over from 1976/77<sup>b</sup>Includes one (1) settlement subsequently not ratified and then referred to conciliation board<sup>c</sup>Includes one (1) mediation panel<sup>d</sup>Refers to a section 79 (Safety & Security designations) issue which will require a board hearing<sup>e</sup>Includes five (5) cases carried over from 1975/76<sup>f</sup>This refers to the mediation of the technological change disputes in the postal operations group<sup>g</sup>Includes one (1) case carried over from 1975/76

TABLEAU 12

## Conciliation, médiation et examens

	1977/78	1976/77
<b>A. Bureaux de conciliation</b>		
Demandes produites		
— par l'employeur	4	3
— par les agents négociateurs	7	2
TOTAL	11	5
Demandes retirées	3	2
Ententes conclues au cours de la conciliation	—	1
Rapports produits	6	6
Rapports en suspens	3	1
TOTAL	12 <sup>a</sup>	10 <sup>c</sup>
<b>B. Conciliateurs</b>		
Demandes produites		
— par l'employeur	—	1
— par les agents négociateurs	7	8
TOTAL	7 <sup>b</sup>	9
Ententes conclues au cours de la conciliation	2	3
Ententes conclues après conciliation	—	2
Renvois à un bureau de conciliation	3	1
Renvois à l'arbitrage	—	1
Aucune nomination	—	2
Affaires reportées	2	—
TOTAL	7	9
<b>C. Médiateurs</b>		
Nombre de nominations	16 <sup>c</sup>	11
Ententes conclues au cours de la médiation	8	2
Ententes conclues après la médiation	1	—
Renvois à un bureau de conciliation	1	3
Renvois à l'arbitrage	5	5
Aucun renvoi	1 <sup>d</sup>	1 <sup>f</sup>
<b>D. Examens</b>		
Examens terminés	17	25
<b>E. Plaintes</b>		
Cas nécessitant l'intervention d'un agent	2	9
Renvoyées devant la Commission	—	3 <sup>g</sup>
Réglées	2	7 <sup>g</sup>
En suspens	—	1

<sup>a</sup>Y compris un (1) cas reporté de l'année précédente (1976-1977).<sup>b</sup>Y compris une entente qui n'a pas été ratifiée par la suite et a été alors renvoyée à un bureau de conciliation.<sup>c</sup>Y compris un groupe de médiation.<sup>d</sup>Il s'agit d'une question se rapportant à l'article 79 (désignations concernant la sûreté et la sécurité), qui devra être entendue.<sup>e</sup>Y compris cinq (5) cas reportés de l'année 1975-1976.<sup>f</sup>Médiations de différends sur les changements technologiques pour le groupe des opérations postales.<sup>g</sup>Y compris un (1) cas reporté de l'année 1975-1976.

















CA1  
CS 255  
- A 55

Twelfth  
Annual Report  
1978-1979

Douzième  
Rapport annuel  
1978-1979

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique





---

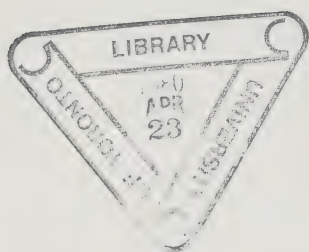
Twelfth  
Annual Report  
1978-1979

Douzième  
Rapport annuel  
1978-1979



Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission des relations  
de travail dans la  
Fonction publique



© Minister of Supply and Services Canada 1980

Cat. No. SR 1-1979

ISBN 0-662-50398-8

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada

N° de cat. SR 1-1979

ISBN 0-662-50398-8

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

<i>Chairman</i>	— J.H. Brown, Q.C./c.r.	— <i>Président</i>
<i>Vice-Chairman</i>	— J.-M. Cantin, Q.C./c.r.	— <i>Vice-président</i>
<i>Deputy Chairmen</i>	M. Falardeau-Ramsay	— <i>Présidents suppléants</i>
	D.H. Kates	
	L. Mitchell, Q.C./c.r.	
	E.B. Jolliffe, Q.C./c.r. <sup>(1)</sup>	

*Full-time members* — C.A. Edwards, S.J. Frankel, J. Galipeault — *Membres à plein temps*  
J.C. Mayes, D.G. Pyle, R. Steward

<i>Part-time members — (grievance adjudication)</i>	R.D. Abbott, Ottawa G.W. Adams, Toronto D.M. Beatty, Toronto G.G. Brent, London H.D. Brown, Toronto L.O. Clarke, Q.C./c.r., Truro G. DesCôteaux, Ottawa R. Doucet, Montréal P. Garant, Québec P.A. Lachapelle, Montréal R. Laperrière, Montréal	D. MacLean, Moncton E. Moalli, Montréal A. Montpetit, Montréal K.E. Norman, Saskatoon J.D. O'Shea, Q.C./c.r., Toronto L.A. Roine, Ottawa M. Saltman, Toronto C.G. Simmons, Kingston F. Vallée-Ouellet, Montréal P. Verge, Québec J.F.W. Weatherill, Toronto	— <i>Membres à temps partiel (arbitrage de grief)</i>
---	---	---	---

<i>Part-time members — (dispute arbitration)</i>	A.W.R. Carrothers, Vancouver R.A. Gallagher, Q.C./c.r., Winnipeg M. Garneau, Ottawa R. Lippé, Q.C./c.r., Montréal V. Scott, Toronto	— <i>Membres à temps partiel (arbitrage de différend)</i>
--	---	---

*Arbitration Panels Appointed  
under subsection 60(1) of  
the Public Service Staff  
Relations Act<sup>(2)</sup>*

Representative of the Interests of the Employer	Représentant les intérêts de l'employeur	Representative of the Interests of Employees	Représentant les intérêts des employés
M.G. Bergeron, Q.C./c.r., Montréal		L.W.C.S. Barnes, Ottawa	
D.R. Brown, Toronto		W.F. Chafe, Ottawa	
W.C. Budgeon, Vancouver		W.B. Cunningham, Sackville	
P.M.J. Gostony, Montréal		E.C. Fortier, Ottawa	
I.W. Hanchard, Edmonton		S.M. Jamieson, Vancouver	
J.W. Healy, Q.C./c.r., Toronto		J.F. Maguire, Summerland	
R.G. Herbert, Vancouver			
F.W. Murray, Don Mills			
D.M. Nunn, Halifax			

*Groupes d'arbitrage constitués  
en vertu du paragraphe 60(1) de la  
Loi sur les relations de travail dans  
la Fonction publique<sup>(2)</sup>*

<i>Principal Officers on the Board's Staff</i>	Director-General, Pay Research Bureau	R.C. DesLauriers	Directeur général du Bureau de recherches sur les traitements	— <i>Principaux cadres de la Commission</i>
	Director, Legal Services	J.E. McCormick	Directeur du Contentieux	
	Secretary-Registrar	G.E. Plant	Secrétaire-greffier	
	Director, Mediation Services	K. Strike	Directeur des Services de médiation	
	Director, Administration	J.M. Weldon	Directeur de l'adminis- tration	

<sup>(1)</sup> Deputy Chairman E.B. Jolliffe retired March 3, 1979.

<sup>(1)</sup> Le président suppléant E.B. Jolliffe s'est retiré le 3 mars 1979.

<sup>(2)</sup> A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

<sup>(2)</sup> Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

<b>TABLE OF CONTENTS</b>	<b>Paragraph</b>	<b>Page</b>
A. INTRODUCTION	A-1-5	1
B. APPLICATION	B-1-2	5
C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION	C-1-7	7
D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS		
Certification of bargaining agents	D-1-5	9
Revocation of certification	D-6	10
Post-certification designation of managerial or confidential persons	D-7-8	10
Choice of dispute resolution process	D-9-11	11
"Designated employees"	D-12-20	11
Complaints	D-21-24	14
Questions of law or jurisdiction	D-25-27	14
Request for review of Board decisions	D-28-31	15
Determination of membership in bargaining unit	D-32-36	15
Period for implementation of arbitral award	D-37-39	16
Miscellaneous applications under section 18 of the Act	D-40-48	17
Consent to prosecute	D-49-51	19
Declaration of strike as lawful or unlawful	D-52-53	19
Application for extension of time	D-54-56	20
Approval of grievance form	D-57	20
E. ADJUDICATION PROCEEDINGS	E-1-17	21
F. ARBITRATION PROCEEDINGS	F-1-3	29
G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS		
Office of Mediation Services	G-1-3	31
Conciliation Board	G-4-7	31
Conciliators	G-8-9	33
Mediators	G-10-11	33
Examinations	G-12	33
H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN DECISIONS OF ADJUDICATORS AND ARBITRAL AWARDS		
Bargaining units	H-1-7	35
Proof that majority of employees in bargaining unit wish an employee organization to represent them	H-8	38
Whether certain persons engaged under contracts for personal services are employees or independent contractors	H-9-10	38



<b>TABLES DES MATIÈRES</b>	<b>Paragraphe</b>	<b>Page</b>
A. INTRODUCTION	A-1-5	1
B. CHAMP D'APPLICATION	B-1-2	5
C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION	C-1-7	7
D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS		
Accréditation d'agents négociateurs	D-1-5	9
Annulation de l'accréditation	D-6	10
Désignation postérieure à l'accréditation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	D-7-8	10
Choix de la méthode de règlement des différends	D-9-11	11
Désignations	D-12-20	11
Plaintes	D-21-24	14
Questions de droit ou de compétence	D-25-27	14
Demande de révision des décisions de la Commission	D-28-31	15
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	D-32-36	15
Délai d'exécution des décisions arbitrales	D-37-39	16
Demandes diverses en vertu de l'article 18 de la Loi	D-40-48	17
Autorisation de poursuivre	D-49-51	19
Déclaration relative à la légalité ou à l'illégalité d'une grève	D-52-53	19
Demande de prolongation de délai	D-54-56	20
Approbation de la formule de grief	D-57	20
E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	E-1-17	21
F. AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS	F-1-3	29
G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN		
Bureau des services de médiation	G-1-3	31
Bureau de conciliation	G-4-7	31
Conciliateurs	G-8-9	33
Médiateurs	G-10-11	33
Examens	G-12	33
H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS		
Unités de négociation	H-1-7	35
Preuve que la majorité des employés de l'unité de négociation désirent être représentés par une association d'employés	H-8	38
Si certaines personnes engagées en vertu d'un contrat de services personnels sont des employés ou des entrepreneurs indépendants	H-9-10	38

Unfair practices	H-11-14	40
Complaint of failure to give effect to provision of arbitral award	H-15-16	42
Failure to comply with Board regulations respecting grievances	H-17	44
Declaration that strike unlawful	H-18-19	45
Application for consent to prosecute	H-20-21	46
Application for extension of time for implementation of arbitral award	H-22	48
Application for determination under section 33 of the Act	H-23	49
I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS		
Questions of status and jurisdiction	I-1-9	51
Questions of procedure and evidence	I-10-18	54
Disciplinary action	I-19-35	56
Interpretation	I-36-46	62
References under section 98 of the Act	I-47-49	66
J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD		
Subject-matter of arbitral award	J-1-3	69
K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS		
General	K-1	75
Issues within the scope of bargaining	K-2	75
Issues not within the scope of bargaining	K-3	76
Other issues	K-4	79
L. COURT DECISIONS OF INTEREST	L-1-16	81
M. PAY RESEARCH BUREAU		
Introduction	M-1-3	95
The survey program	M-4-13	96
Research activities	M-14-17	99
Consultative process	M-18-19	100
Cooperative arrangements	M-20-21	101
Summary of reports issued by the Pay Research Bureau, April 1, 1978 to March 31, 1979	M-22-24	101
N. APPRECIATION		105
APPENDIX		
Some statistical tables		108

Pratiques déloyales	H-11-14	40
Plainte alléguant non-application d'un article d'une décision arbitrale	H-15-16	42
Non-observation de la disposition sur les griefs prévus par le règlement	H-17	44
Déclaration de grève illégale	H-18-19	45
Demande d'autorisation d'intenter des poursuites	H-20-21	46
Demande de prolongation de délai pour la mise en œuvre d'une décision arbitrale	H-22	48
Demande présentée aux termes de l'article 33 de la Loi	H-23	49

#### I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

Questions de statut et de compétence	I-1-9	51
Questions de procédure et de preuve	I-10-18	54
Mesures disciplinaires	I-19-35	56
Interprétation	I-36-46	62
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi	I-47-49	66

#### J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION

Objets de la décision arbitrale	J-1-3	69
---------------------------------	-------	----

#### K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

Généralités	K-1	75
Questions négociables	K-2	75
Questions non négociables	K-3	76
Autres questions	K-4	79

#### L. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

	L-1-16	81
--	--------	----

#### M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Introduction	M-1-3	95
Programme d'enquêtes	M-4-13	96
Travaux de recherches	M-14-17	99
Consultation	M-18-19	100
Accords de collaboration	M-20-21	101
Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements du 1 <sup>er</sup> avril 1978 au 31 mars 1979	M-22-24	101

#### N. REMERCIEMENTS

		105
--	--	-----

#### APPENDICE

Quelques tableaux statistiques		109
--------------------------------	--	-----





## REPORT FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1979

### A. INTRODUCTION

A-1. There was a dramatic increase to 2364 in the number of grievances referred to adjudication during the year under review. This total was over three times as many as each of the previous two years. Twenty part-time Board members located across the country authored written reasons for decisions disposing of some 250 references. In addition to the full-time chairmen, the six full-time members of the Board began this year to hear and determine grievances referred to adjudication. In all, the full-time Board issued written decisions in respect of about 125 references. This latter figure does not include administrative decisions of the Deputy Chairman, adjudication, disposing of several hundred cases withdrawn or settled by the parties before hearings took place. On agreement of the parties, many cases were consolidated or heard on the same day and many were settled or withdrawn following adjudication decisions where the circumstances were considered to be indistinguishable. During the year, the great majority of grievances were submitted by the Canadian Union of Postal Workers and many were filed in large groups alleging contravention of provisions of the collective agreement. For example, nearly 600 concerned overtime provisions, over 425 related to casual sick leave and over 400 concerned technological changes.

A-2. Divisions of the Board composed of full-time members held hearings on 38 days during the year with respect to a variety of proceedings including certification, complaints, managerial or confidential designations, and applications for consent to prosecute. The latter applications concerned certain employees in the nursing bargaining unit who had been designated under the safety or security provisions of section 79 of the Act, and the hearing on these applications lasted seven days. The total of hearing days does not include the 149 hearing days with respect to adjudication proceedings presided over by full-time Board members nor does it include the 28 days devoted by arbitration panels of the Board to the hearing of interest arbitration cases.

## RAPPORT DE L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1979

### A. INTRODUCTION

A-1. Il y a eu 2 364 griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année à l'étude, ce qui représente une augmentation spectaculaire par rapport aux deux années précédentes soit trois fois plus. Vingt membres à temps partiel, répartis à travers le pays, ont rédigé des motifs de décision pour la Commission, statuant sur quelque 250 renvois. En plus des présidents à plein temps, les six membres à plein temps de la Commission ont commencé cette année à entendre et à trancher des griefs renvoyés à l'arbitrage. En tout, les membres à plein temps de la Commission ont rendu des décisions par écrit dans 125 cas de renvois environ. Ce dernier chiffre n'englobe pas les décisions administratives du président suppléant à l'arbitrage des griefs rendues à l'égard de plusieurs centaines d'affaires retirées ou réglées par les parties avant que les auditions n'aient lieu. Avec l'approbation des parties, plusieurs affaires ont été jointes ou entendues le même jour, et un nombre d'entre elles ont été réglées ou retirées à la suite de décisions d'arbitrage rendues dans des circonstances jugées indiscernables. Au cours de l'année, la grande majorité des griefs ont été présentés par le Syndicat des postiers du Canada et un bon nombre étaient des griefs collectifs alléguant l'inobservation de dispositions de la convention collective. Par exemple, près de 600 se rapportaient à des clauses sur les heures supplémentaires, plus de 425 avaient trait aux congés de maladie occasionnels et au-delà de 400 concernaient les changements technologiques.

A-2. Des bancs de la Commission composées de membres à plein temps ont tenu des auditions pendant 38 jours répartis au cours de l'année et portant entre autres sur des affaires d'accréditation, de plaintes, de désignations de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et de demandes d'autorisation de poursuivre. Ces dernières demandes concernaient certains employés de l'unité de négociation des sciences infirmières qui avaient été désignés en vertu des dispositions sur la sécurité de l'article 79 de la Loi, et l'audition de ces demandes a duré sept jours. Ce nombre total de jours d'audition n'inclut pas les 149 jours consacrés à l'arbitrage des griefs sous la présidence de membres à plein temps de la Commission, ni les 28 jours consacrés par des bancs de la Commission à l'audition d'affaires d'arbitrage de conflits d'intérêts.

A-3. Requests for arbitration increased during the year under review compared to the previous year, although fewer arbitral awards were issued. This result came about because of settlements between the parties on their own behalf or following assistance of a mediator or conciliator, and three awards were pending at year end. The time lag between receipt of a request for arbitration and the issuance of an arbitral award has been markedly decreasing and this can be attributed both to the parties and the Board. The parties have responded to encouragement from the Board and co-operated by filing their briefs with the Board in advance of the hearings, and the briefs have been exchanged between the employer and the bargaining agent concerned. This procedure has in many cases obviated the need for written rebuttals to be filed by the parties following a hearing, which was one source of delay, and also provides the Board with lead time to study the complex issues that can come before it. The Board itself endeavours to hold its deliberations on the outstanding issues in dispute immediately following a hearing, or the next day, whenever possible. In this way, another cause of delay is avoided.

A-4. While the number of appointments of conciliators and mediators remained at about the same level as the previous year, the mediation staff of the Board were more involved, with the result that during the year there was less recourse to outside persons. The Director of Mediation Services and his staff keep in constant touch with the parties during their negotiations to gain insights into the major issues in order to be prepared should the parties request assistance. The number of requests for the establishment of a conciliation board was slightly higher than in the previous year. The conciliation board established with respect to the dispute affecting inside postal employees sat for 54 days over a five month period.

A-5. The scope of activities of the Pay Research Bureau continued to expand during the year with emphasis on being responsive to the increased need of the parties to collective bargaining for up-to-date information for their negotiations. The Bureau's ability to respond quickly to the changing and accelerating demands of collective bargaining was again evidenced by its efficient disposition of an increasing number of requests to generate, from its data bank, special computer tabulations catered to individual user requirements. The Bureau also responds to queries from governments and private organizations concerning classification, pay and benefits in the Public Service of Canada. In all more than 1400 such information requests were processed during the year in addition

A-3. Il y a eu plus de demandes d'arbitrage de différends au cours de l'année à l'étude que l'année précédente, bien que moins de décisions arbitrales aient été rendues. Ce résultat s'explique du fait que les parties sont arrivées à des règlements de leur propre initiative ou avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur. De plus, trois décisions n'avaient pas encore été rendues à la fin de l'année. La durée de la période entre la date de la réception de la demande d'arbitrage et le moment où la décision est rendue a diminué de façon marquée et c'est grâce à la fois aux parties et à la Commission. Les parties ont répondu à l'invitation de la Commission et collaboré en produisant leurs exposés avant l'audition, et les exposés ont été échangés entre l'employeur et l'agent négociateur concernés. Cette façon de procéder a dans plusieurs cas supprimé la nécessité pour les parties de produire des répliques écrites à la suite d'une audition, ce qui entraînait des retards, et a donné à la Commission le temps d'étudier les questions complexes dont elle peut être saisie. La Commission même s'efforce de délibérer sur les différends à trancher, immédiatement après l'audition ou le jour suivant, chaque fois que c'est possible. De cette façon, une autre source de retard est supprimée.

A-4. Tandis que le nombre de nominations de conciliateurs et de médiateurs est resté à peu près du même ordre que l'année précédente, le personnel des Services de médiation de la Commission a été occupé davantage, de sorte qu'au cours de l'année on a eu moins recours à des gens de l'extérieur. Le directeur des Services de médiation et son personnel restent constamment en contact avec les parties pendant leurs négociations pour avoir un aperçu des questions essentielles et être prêts à aider les parties au besoin. Le nombre de demandes d'établissement d'un bureau de conciliation a été légèrement supérieur à celui de l'année précédente. Le bureau de conciliation établi pour le règlement du conflit touchant des employés d'intérieur des postes a siégé pendant 54 jours répartis sur une période de cinq mois.

A-5. Le cadre des activités du Bureau de recherches sur les traitements a continué de s'élargir au cours de l'année, l'accent ayant été mis sur la sensibilité au besoin croissant des parties aux négociations collectives de renseignements récents pour mener leurs négociations. Le Bureau a prouvé qu'il était capable de satisfaire rapidement aux exigences changeantes et croissantes de la négociation collective, en répondant efficacement à un nombre accru de demandes de produire, à partir de sa banque de données, des compilations mécanographiques spéciales adaptées aux besoins d'utilisateurs donnés. Le Bureau répond aussi aux questions des gouvernements et des organismes privés portant sur la classification, les traitements et les avantages sociaux au sein de la fonction

to the publication of 185 formal compensation reports. An important part of the research activities of the Bureau is related to the analysis of collective agreements in the federal Public Service. During the year two updates were released and special tabulations were processed in connection with specific requests received from both within and outside the federal Public Service. The updated Collective Agreement Analysis Manual now contains a reference to every clause, many of which are analysed in detail, of every collective agreement under the Act and specifies to which bargaining unit each provision applies.

publique du Canada. En tout, il a répondu à plus de 1 400 de ces demandes de renseignements au cours de l'année, en plus d'avoir publié 185 rapports officiels sur la rémunération. Une importante partie des travaux de recherche du Bureau sont des analyses de conventions collectives de la fonction publique du Canada. Au cours de l'année, il a fait paraître deux mises à jour et réalisé des compilations spéciales pour répondre à des demandes précises reçues de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique. La récente Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale mentionne maintenant toutes les clauses, dont plusieurs sont analysées en détail, de toutes les conventions collectives régies par la Loi, et spécifie à quelle unité de négociation chaque disposition s'applique.





## B. APPLICATION

B-1. The provisions of the Public Service Staff Relations Act apply to all portions of the Public Service as specified in Schedule I of the Act. Part I of the Schedule lists those departments and agencies for which the Treasury Board acts as employer and Part II lists the separate employers. During the year under review the Ministry of State for Urban Affairs was deleted from Part I. The Natural Sciences and Engineering Research Council, the Northern Pipeline Agency and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces were added to Part II.

B-2. In light of the decision of the Federal Court of Appeal in *The Attorney-General of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, (1977) 74 D.L.R. 3d 307,<sup>1</sup> section 92 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure was revoked. Section 80 and subsection 89(1) were revised as was the French version of section 70.

## B. CHAMP D'APPLICATION

B-1. Les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'appliquent à tous les éléments de la fonction publique énumérés à l'annexe I de la Loi. A la partie I de l'annexe figurent le nom des ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur, et à la partie II, celui des employeurs distincts. Au cours de l'année à l'étude, le Département d'État des affaires urbaines a été retranché de la partie I. Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, l'Administration du pipe-line du Nord et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes ont été ajoutés à la partie II.

B-2. Compte tenu de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Procureur général du Canada c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, (1977) 74 D.L.R. 3d 307<sup>1</sup>, l'article 92 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. a été abrogé. L'article 80 et le paragraphe 89(1) ont été révisés tout comme la version française de l'article 70.

<sup>1</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraph L9.

<sup>1</sup>Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphe L9.



## C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION

C-1. E.B. Jolliffe, Q.C., retired near the end of the year under review. In May of 1969 Mr. Jolliffe was appointed Chief Adjudicator responsible for the administration of the provisions of the Public Service Staff Relations Act relating to the adjudication of grievances. Following amendments to the legislation effective October 1, 1975 Mr. Jolliffe was appointed a Deputy Chairman of the Board. He continued to administer the grievance adjudication function until his retirement at which time Deputy Chairman David H. Kates assumed this responsibility.

C-2. Early in the year Jean Galipeault of Ottawa was appointed as a full-time member of the Board. Mr. Galipeault received his law degree from the University of Ottawa in 1958 and was called to the Quebec bar in 1960. From 1960 to 1974 he practiced law in Quebec City and from 1974 until his appointment to the Board he was employed on the staff of the Board as senior examiner in the mediation services directorate.

C-3. Marcel Garneau of Ottawa and Victor Scott of Toronto were appointed during the year as part-time members of the Board to act in the capacity of chairmen of boards of arbitration in interest disputes.

C-4. Four part-time Board members were also appointed to hear and determine grievances referred to the Board for adjudication. They are G.W. Adams and M. Saltman of Toronto, D. MacLean of Moncton and L.A. Roine of Ottawa. J.C. Smith of Vancouver resigned as an adjudicator because of heavy personal commitments.

C-5. The Board re-appointed the members of the two arbitration panels except for W. Leonard and H. Simon who had reached the statutory retirement age and J. Massicotte, Q.C., whose term expired. During the year the Board appointed P.M.J. Gostony of Montreal and J.W. Healy, Q.C., of Toronto to the panel representative of the interests of the employer and E.C. Fortier of Ottawa and J.F. Maguire of Summerland, B.C. to the panel representative of the interests of employees.

## C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION

C-1. M<sup>e</sup> E. B. Jolliffe, c.r., a pris sa retraite vers la fin de l'année à l'étude. En mai 1969, M<sup>e</sup> Jolliffe fut nommé arbitre en chef responsable de l'application des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ayant trait à l'arbitrage des griefs. A la suite de modifications apportées à la loi, qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1975, M<sup>e</sup> Jolliffe fut nommé président suppléant de la Commission. Il a continué d'exercer la fonction d'arbitre des griefs jusqu'à son départ. Le président suppléant M<sup>e</sup> David H. Kates assume depuis cette responsabilité.

C-2. Au début de l'année, M<sup>e</sup> Jean Galipeault, d'Ottawa, a été nommé membre à plein temps de la Commission. M<sup>e</sup> Galipeault a obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1958 et a été inscrit au barreau du Québec en 1960. De 1960 à 1974, il a pratiqué le droit à Québec et, de 1974 à la date de sa nomination à la Commission, il a fait partie du personnel de la Commission à titre d'examineur principal au Bureau des services de médiation.

C-3. MM. Marcel Garneau, d'Ottawa, et Victor Scott, de Toronto, ont été nommés au cours de l'année membres à temps partiel de la Commission pour présider des commissions d'arbitrage en matière de conflits d'intérêts.

C-4. Quatre membres à temps partiel ont aussi été nommés pour entendre et trancher les affaires d'arbitrage renvoyées à la Commission. Ce sont G. W. Adams et M. Saltman, de Toronto, D. MacLean, de Moncton, et L. A. Roine, d'Ottawa. J. C. Smith, de Vancouver, a démissionné comme arbitre à cause de lourds engagements personnels.

C-5. La Commission a renommé les membres des deux bancs d'arbitrage, à l'exception de MM. W. Leonard et H. Simon, qui avaient atteint l'âge réglementaire de la retraite, et M<sup>e</sup> J. Massicotte, c.r., dont le mandat a expiré. Au cours de l'année, la Commission a nommé M. P. M. J. Gostony, de Montréal, et M<sup>e</sup> J. W. Healy, c.r., de Toronto, au banc représentant les intérêts de l'employeur, et M. E. C. Fortier, d'Ottawa, et J. F. Maguire, de Summerland (C.-B.), au banc représentant les intérêts des employés.

C-6. The Board lost two valued members of the arbitration panels with the deaths of E. Gosselin of Montreal and J.W. Henley of Hamilton. Mr. Gosselin became a part-time Board member in 1970 and, upon expiry of his term in 1977, accepted an appointment to the arbitration panel representative of the interests of employees. Mr. Henley served for eight years on the arbitration panel representative of the interests of the employer.

C-7. The composition of the Board and the arbitration panels at year end is listed at the beginning of the report.

C-6. La Commission regrette le décès de deux membres estimés des bancs d'arbitrage: MM. E. Gosselin, de Montréal, et J. W. Henley, d'Hamilton. M. Gosselin était devenu membre à temps partiel en 1970 et, à l'expiration de son mandat, en 1977, avait accepté de devenir membre du banc d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur. M. Henley a fait partie pendant huit ans du banc d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur.

C-7. La composition de la Commission et des bancs d'arbitrage figure au début du rapport.



## **D. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS**

### **CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS (SECTION 34 OF THE ACT)**

D-1. One application for certification filed during the year and four carried over from the previous year were under consideration by the Board.

D-2. One of the four cases carried into this year concerned the status of certain persons in the technical category of the National Film Board. The case had been referred back to the Board by the Federal Court of Appeal and, following a further hearing, the Board issued its decision.

D-3. In one other case carried into the year the Board dismissed the application made by the Syndicat des Contrôleurs aériens du Québec for a bargaining unit comprising air traffic controllers in the Quebec region, Ministry of Transport.

D-4. In the remaining two applications carried over from the previous year the Board directed representation votes in which the employees were given a choice on the ballots between the applicant, the Canadian Union of Professional and Technical Employees, and the incumbent certified bargaining agent, the Professional Institute of the Public Service of Canada. Following the results of the votes, the Board certified the Canadian Union of Professional and Technical Employees as bargaining agent for employees in the translation and aircraft operations bargaining units.

D-5. The one application filed this year was submitted by the Canadian Union of Professional and Technical Employees affecting the veterinary science bargaining unit. The Board directed the taking of a representation vote giving the employees the choice on the ballot between the applicant and the Professional Institute of the Public Service of Canada, the incumbent certified bargaining agent. Following the result of the vote, the Board dismissed the application because it was not satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent.

## **D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS**

### **ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS (ARTICLE 34 DE LA LOI)**

D-1. La Commission a étudié une demande d'accréditation présentée cette année et quatre reportées de l'année précédente.

D-2. L'un des quatre cas reportés à l'année en cours avait trait au statut de certaines personnes de la catégorie technique travaillant à l'Office national du film. L'affaire avait été renvoyée à la Commission par la Cour d'appel fédérale et, à la suite d'une audition ultérieure, la Commission a rendu sa décision.

D-3. Dans une autre affaire reportée à cette année, la Commission a rejeté la demande qui avait été faite par le Syndicat des Contrôleurs aériens du Québec, qui désirait créer une unité de négociation composée des contrôleurs aériens de la région du Québec employés par le ministère des Transports.

D-4. Pour les deux autres demandes reportées de l'année précédente, la Commission a ordonné la tenue de scrutins de représentation où les employés avaient à choisir entre le requérant, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, et l'agent négociateur accrédité en place, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. A la suite de ces scrutins, la Commission a accrédité le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques comme agent négociateur des employés des unités de négociation de la traduction et de la navigation aérienne.

D-5. La seule demande présentée cette année provenait du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et concernait l'unité de négociation de la médecine vétérinaire. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation où les employés avaient à choisir entre le requérant et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité en place. Se fondant sur le résultat du scrutin, la Commission a rejeté la demande parce qu'elle n'était pas convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désiraient que le requérant les représente comme agent négociateur.

## REVOCATION OF CERTIFICATION (SECTION 41 OF THE ACT)

D-6. There were no applications for revocation of certification filed this year. One such application, which had been made by the Syndicat des Contrôleurs aériens du Québec, affecting certain employees in the air traffic control bargaining unit, Quebec region, Ministry of Transport, had been carried over from the previous year. Following a decision of the Board dismissing an application for certification which had been filed simultaneously by the same union for the same bargaining unit, counsel for the applicant informed the Board that the applicant no longer wished to proceed with the application for revocation. In the circumstances the proceeding was terminated.

## POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

D-7. By virtue of the definition of "employee" in section 2 of the Act "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines "person employed in a managerial or confidential capacity". Initial designation of such persons is by the Board at the time a bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

D-8. An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect staff replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year Treasury Board filed 990 such lists affecting 60 bargaining units. Another 46 lists affecting six bargaining units were filed by separate employers. A large proportion of the lists reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 14 cases in which the bargaining agent had objected the Board appointed examiners to inquire into and report on the duties and responsibilities of the persons concerned. During the year the Board issued eight decisions affecting 25 persons proposed for designation.

## ANNULLATION DE L'ACCRÉDITATION (ARTICLE 41 DE LA LOI)

D-6. La Commission n'a reçu cette année aucune demande d'annulation d'accréditation. Une telle demande, qui avait été faite par le Syndicat des contrôleurs aériens, au nom de certains membres de l'unité de négociation du contrôle de la circulation aérienne de la région du Québec employés par le ministère des Transports, avait été reportée de l'année précédente. Après une décision de la Commission rejetant une demande d'accréditation qui avait été présentée simultanément par le même syndicat pour la même unité de négociation, l'avocat du requérant a informé la Commission que celui-ci ne tenait plus à maintenir sa demande d'annulation. Dans les circonstances, il a été mis fin à la procédure.

## DÉSIGNATION POSTÉRIEURE À L'ACCRÉDITA- TION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GES- TION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

D-7. D'après la définition d'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» est exclue d'une unité de négociation. L'article 2 définit aussi les «personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». La désignation de ces personnes est d'abord faite par la Commission quand l'agent négociateur est accrédité. Par la suite, d'autres personnes sont désignées dont les noms sont inscrits sur les «listes de mise à jour» présentées par l'employeur. La Commission a le pouvoir de procéder à ces désignations quand l'agent négociateur s'oppose.

D-8. Une liste de mise à jour peut contenir un seul comme plusieurs noms, et il s'agit généralement de remplaçants, de résultats de changements dans l'organisation ou dans les fonctions et les responsabilités de postes particuliers. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 990 listes concernant 60 unités de négociation. Quarante-six autres listes concernant six unités de négociation ont été présentées par des employeurs distincts. Il s'agit dans la plupart des cas du remplacement d'employés figurant sur d'anciennes listes, et ne suscite pas en général l'opposition de l'agent négociateur. Dans 14 cas où l'agent négociateur s'était opposé, la Commission a nommé des examinateurs chargés d'enquêter sur les fonctions et les responsabilités des personnes concernées, et de présenter un rapport à ce sujet. Au cours de l'année, la Commission a rendu huit décisions touchant 25 personnes dont la désignation avait été proposée.

## CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS (SECTIONS 36, 37 AND 38 OF THE ACT)

D-9. During the year under review and following certification by the Board in the previous year, the Public Service Alliance of Canada specified referral to arbitration as the method for resolving disputes in the event of an impasse in negotiations with the Office of the Auditor General of Canada with respect to certain employees in the scientific and professional category, the administrative and foreign service category and the administrative support category bargaining units; the referral to a conciliation board was specified for the operational category bargaining unit. Following certification this year, the Canadian Union of Professional and Technical Employees specified referral to a conciliation board for the translation and aircraft operations bargaining units in respect of which Treasury Board is employer.

D-10. The Public Service Alliance of Canada altered, from the conciliation board route to referral to arbitration, its method of resolving negotiation disputes for the photography bargaining unit, and the Alliance also altered, from referral to arbitration to referral to a conciliation board, its dispute specification for the library science bargaining unit. The Professional Institute of the Public Service of Canada altered its specification for dispute resolution from referral to a conciliation board to referral to arbitration for the historical research bargaining unit. The Canadian Merchant Service Guild altered its specification from referral to arbitration to the conciliation board route for the ships officers bargaining unit. Treasury Board is the employer with respect to all bargaining units where alterations were made in the method of resolving negotiation disputes.<sup>1</sup>

D-11. At year end, there were 72 bargaining units for which arbitration had been specified and 36 for which the conciliation board route had been specified.<sup>2</sup>

## "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

D-12. "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are for this reason prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. To this end, the Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no conciliation board may be established and hence no lawful strike may occur until the parties to collective bargaining have agreed upon, or

## CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS (ARTICLES 36, 37 et 38 DE LA LOI)

D-9. Au cours de l'année à l'étude, ayant été accréditée par la Commission l'année précédente, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends pouvant survenir dans ses négociations avec le Bureau du Vérificateur général pour certains employés des unités de négociation de la catégorie scientifique et professionnelle, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif; elle a choisi le recours à un bureau de conciliation pour l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation. Par suite de son accréditation cette année, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a choisi le recours à un bureau de conciliation pour les unités de la traduction et de la navigation aérienne dont les membres sont employés par le Conseil du Trésor.

D-10. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est passé de la conciliation à l'arbitrage pour ce qui est de l'unité de négociation de la photographie, et elle a passé de l'arbitrage à la conciliation en cas d'impasse dans les négociations concernant l'unité de négociation de la bibliothéconomie. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada est passé de la conciliation à l'arbitrage pour l'unité de négociation de la recherche historique. La Guilde de la marine marchande du Canada est passé de l'arbitrage à la conciliation pour l'unité de négociation des officiers de navire. Le Conseil du Trésor est l'employeur des membres de toutes les unités de négociation dont la méthode de règlement des différends a été changée.<sup>1</sup>

D-11. À la fin de l'année, 72 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage et 36 avaient choisi la conciliation.<sup>2</sup>

## DÉSIGNATIONS (ARTICLE 79 DE LA LOI)

D-12. Les employés désignés sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101(1) de la Loi. À cet égard, la Loi prévoit que, même si l'agent négociateur a opté pour la conciliation en cas de différends, un bureau de conciliation ne peut être constitué et, par conséquent, les employés n'ont pas droit de grève avant que les parties à la négociation collective ne se soient mises d'accord sur



on the objection of the bargaining agent, the Board has determined the employees in the bargaining unit who are to be designated employees.

D-13. Ten cases in which the bargaining agents had objected to lists of designated employees and two cases where no objection had been made by the bargaining agent concerned were carried over from the previous year.

D-14. Of the cases carried over, notices were issued to the designated employees in the engineering and scientific support unit. Following certification of a new bargaining agent the proceeding with respect to designated employees in the translation bargaining unit was terminated. The Board was informed that collective agreements had been entered into by the parties and, in the circumstances, designation proceedings were also terminated with respect to the correctional (supervisory and non-supervisory), primary products inspection, clerical and regulatory, communications, programme administration and data processing units, in respect of which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent, and the veterinary science and occupational and physical therapy units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the printing operations (non-supervisory) unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada.

D-15. This year lists of designated employees affecting 23 bargaining units were submitted by the employer. Objections were filed by the bargaining agents concerned in all except the meteorology unit in respect of which the Professional Institute is bargaining agent, the air traffic control unit represented by the Canadian Air Traffic Control Association, and the translation and aircraft operations bargaining units represented by the Canadian Union of Professional and Technical Employees.

D-16. The proceedings regarding the designation of employees in the meteorology and air traffic control bargaining units were terminated following the signing of collective agreements by the parties. The name list regarding the designated employees in the aircraft operations bargaining unit was to be filed by the Employer at year end. With respect to the translation unit, notice to bargain was given twice in the year thus requiring the Employer to furnish statements of designated employees on two occasions. In the first instance, the designated employees were notified of their status by the Board and, in the second instance, the parties reached an agreement on the designated employees late in the fiscal year.

les employés à désigner dans l'unité de négociation ou, si l'agent négociateur s'oppose, avant que la Commission les ait elle-même désignés.

D-13. Dix cas où les agents négociateurs s'étaient opposés aux listes d'employés désignés et deux cas où il n'y avait pas eu d'opposition de la part de l'agent négociateur ont été reportés de l'année précédente.

D-14. Sur les cas reportés, la Commission a signifié des avis aux employés désignés de l'unité du soutien technologique et scientifique. À la suite de l'accréditation d'un nouvel agent négociateur, il a été mis fin à la procédure à l'égard des employés désignés de l'unité de la traduction. La Commission a appris que les parties avaient conclu leurs conventions collectives et que, dans les circonstances, les procédures de désignation étaient aussi terminées en ce qui concerne les unités des services correctionnels (surveillants et non-surveillants), de l'inspection des produits primaires, des commis aux écritures et aux règlements, des communications, de l'administration des programmes et du traitement des données, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur, et les unités de la médecine vétérinaire et de l'ergothérapie et de la physiothérapie, représentées par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, et l'unité des services d'imprimerie (non-surveillants), représentée par le Conseil des syndicats des arts graphiques de la Fonction publique du Canada.

D-15. L'employeur a présenté les listes des employés désignés de cette année touchant 23 unités de négociation. Les agents négociateurs intéressés se sont opposés dans tous les cas, sauf ceux de l'unité de la météorologie dont l'Institut professionnel est l'agent négociateur, de l'unité de contrôle du trafic aérien représentée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, et des unités de la traduction et de la navigation aérienne représentées par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques.

D-16. Les procédures relatives à la désignation des employés des unités de négociation de la météorologie et du contrôle du trafic aérien ont pris fin après la signature de conventions collectives par les parties. L'employeur devait déposer à la fin de l'année la liste des noms des employés désignés de l'unité de la navigation aérienne. En ce qui concerne l'unité de la traduction, il y a eu deux avis de négocier cette année, obligeant l'employeur à fournir des listes d'employés désignés à deux reprises. Dans le premier cas, la Commission a notifié les employés désignés de leur statut et, dans le second cas, les parties ont réussi à s'entendre sur la désignation des employés vers la fin de l'année financière.



D-17. In cases where objections were filed, it was necessary for the Board to notify the employees in the operational category bargaining unit of the Northern Canada Power Commission, represented by the Public Service Alliance of Canada, of their designated status. In the heating, power and stationary plant operation (supervisory and non-supervisory) units also represented by the Alliance, the ship repair unit represented by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East), the electronics unit represented by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, and the veterinary science unit represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada, the parties informed the Board that collective agreements had been signed and the designation proceedings were subsequently terminated.

D-18. The proceedings affecting the designated employees in the communications, data processing and general labour and trades (supervisory and non-supervisory) units represented by the Alliance were in abeyance at year end pending the outcome of ratification votes on tentative collective agreements.

D-19. Meetings of the parties were continuing at year end with respect to the designated employees in the radio operation, primary products inspection, ships crews (supervisory and non-supervisory), and engineering and scientific support bargaining units represented by the Alliance, the ships officers unit represented by the Canadian Merchant Service Guild and the printing operations (non-supervisory) unit represented by the Council of Graphic Arts Unions. At the end of the year the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada signed an agreement concerning the designated positions in the occupational and physical therapy unit.

D-20. On the joint application of Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada the Chairman of the Public Service Staff Relations Board established a division of the Board to hear and determine as a matter of principle whether the initiation and continuation of payments made under certain social welfare programs are necessary in the interest of the safety or security of the public as contemplated by subsection 79(1) of the Act. After hearing the parties the Board issued its decision.

D-17. Dans les cas où il y a eu opposition, la Commission a dû informer les employés concernés de leur désignation. Ce fut le cas pour ceux de l'unité de la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Quant aux unités du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants), aussi représentées par l'Alliance, et à l'unité de la réparation des navires, représentée par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est), et à l'unité de l'électronique, représentée par la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et à l'unité de la médecine vétérinaire, représentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, les parties ayant informé la Commission qu'elles avaient signé des conventions collectives, celle-ci a par la suite mis fin aux procédures de désignation.

D-18. Les procédures visant les employés désignés des unités des communications, du traitement des données et des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants), représentées par l'Alliance, étaient en suspens à la fin de l'année en attendant les résultats de scrutins de ratification de projets de conventions collectives.

D-19. Dans le cas des unités de négociation de la radiotélégraphie, de l'inspection des produits primaires, des équipages de navires (surveillants et non-surveillants) et du soutien technologique et scientifique, représentées par l'Alliance, de l'unité des officiers de navires, représentée par la Guilde de la marine marchande du Canada, et de l'unité des services d'imprimerie (non-surveillants), représentée par le Conseil des syndicats des arts graphiques, les parties continuaient de se rencontrer à la fin de l'année pour traiter des désignations. Le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont signé un accord à la fin de l'année sur les postes désignés de l'unité de l'ergothérapie et de la physiothérapie.

D-20. À la demande conjointe du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a créé une division chargée d'entendre et de trancher, par principe, la question de savoir s'il est nécessaire de commencer ou de continuer à verser des primes prévues par certains programmes de bien-être social, dans l'intérêt de la sécurité du public aux termes du paragraphe 79(1) de la Loi. La Commission a rendu sa décision après avoir entendu les parties.

## COMPLAINTS (SECTION 20 OF THE ACT)

D-21. Ten complaints were filed with the Board under section 20 of the Act and 12 were carried over from the previous year.

D-22. Four of the twelve cases carried into the year were withdrawn by the complainants; the Board issued decisions in four other complaints; the proceedings in two others were terminated and two cases were in abeyance at year end.

D-23. Of the 10 cases received this year the Board issued decisions in four and granted leave to withdraw one. Decisions were pending in two others and the proceeding in one case was terminated. The remaining two complaints filed late in the year were in process at year end.

D-24. The complaints in respect of which the Board issued decisions concerned, among other things, the alleged failure by the employer to comply with certain prohibitions contained in the Act, to reply to grievances presented by employees, to give effect to a provision of an arbitral award, and alleged discrimination by the employer because of an employee's union activity. In one case the employer was directed to reply to a grievance of a former employee who had presented a grievance before he ceased to be employed in the Public Service. All other complaints were dismissed with reasons given by the Board.

## QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION (SECTION 23 OF THE ACT — REPEALED OCTOBER 1, 1975)

D-25. One reference made to the Board under section 23 of the Act concerning a proceeding initiated before October 1, 1975 was carried into the year from the previous year. A decision with respect to this reference was issued by the Board.

D-26. During the year under review, the Federal Court of Appeal referred back to the Board a decision rendered last year on a reference under section 23 concerning an adjudication decision; the Board referred the case back to the adjudicator so that he might determine whether the disciplinary measure imposed on the grievor was too severe.

D-27. One reference received during the year under review was in process at year end.

## PLAINTES (ARTICLE 20 DE LA LOI)

D-21. Dix plaintes ont été déposées aux termes de l'article 20 de la Loi et 12 autres ont été reportées de l'année précédente.

D-22. Quatre des douze plaintes reportées à cette année ont été retirées; la Commission en a tranché quatre autres cas; il a été mis fin aux procédures dans deux cas, et deux autres étaient en suspens à la fin de l'année.

D-23. La Commission a rendu des décisions pour 4 des 10 plaintes reçues cette année et a accordé la permission d'en retirer une. Les décisions étaient attendues dans deux autres cas et on a arrêté les procédures dans un autre. Pour les deux dernières plaintes déposées vers la fin de l'année, les procédures étaient encore en cours.

D-24. Les plaintes pour lesquelles la Commission a rendu des décisions portaient notamment que l'employeur n'avait pas respecté certaines interdictions de la Loi, n'avait pas répondu aux griefs présentés par les employés, n'avait pas exécuté une disposition d'une décision arbitrale et avait prétendument exercé une discrimination envers un employé qui s'occupait de syndicalisme. Dans un cas, l'employeur a été enjoint de répondre au grief qu'un employé avait présenté avant de quitter la fonction publique. La Commission a rejeté toutes les autres plaintes et exposé ses motifs.

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE (ARTICLE 23 DE LA LOI—ABROGÉ LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 1975)

D-25. Un renvoi aux termes de l'article 23 de la Loi concernant une affaire entamée avant le 1<sup>er</sup> octobre 1975 a été reportée de l'année précédente. La Commission a rendu une décision à cet égard.

D-26. Au cours de l'année à l'étude, la Cour d'appel fédérale a renvoyé à la Commission une décision rendue l'année dernière dans un cas de renvoi aux termes de l'article 23; la Commission a demandé à l'arbitre de trancher la question de savoir si la sanction imposée à l'employé s'estimant lésé était trop sévère.

D-27. Un renvoi reçu au cours de l'année était à l'étude à la fin de l'année.

## REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (SECTION 25 OF THE ACT)

D-28. Seven requests for review were filed this year and one was carried over from the previous year.

D-29. The application for review carried into this year had been filed by the Northern Canada Power Commission with respect to a decision of the Board granting a grievor an extension of time to present a grievance concerning his termination of employment; the application was denied.

D-30. Of the seven applications for review filed this year, four were made on behalf of the grievors with respect to adjudication decisions. Two of these were denied and there was a possibility of settlement with regard to one other. The remaining application, submitted near the end of the year under review, was dismissed for lack of jurisdiction following a judgment of the Federal Court of Appeal in another case which held that neither an adjudicator nor the Board itself can review an adjudication decision.

D-31. The other three applications were filed by the Treasury Board. One request concerned an adjudication decision and was granted. The adjudicator's decision in this matter was subsequently quashed by the Federal Court of Appeal for the reasons set out in the preceding paragraph. The other two applications which were denied concerned Board decisions appointing an officer of the Board to inquire into and report on the duties and responsibilities of employees who were claimed by the employer to be employed in a managerial or confidential capacity.

## DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

D-32. Under section 33 of the Act the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. Two such applications were filed during the year and two were carried over the previous year.

D-33. One of the applications brought forward from the previous year had been submitted by the Syndicat général du cinéma et de la télévision concernant certain persons employed on contract by the National Film Board. The application was in abeyance at year end

## DEMANDE DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

D-28. La Commission a reçu sept demandes de révision cette année et en a reporté une autre de l'année précédente.

D-29. La demande de révision reportée à cette année avait été présentée par la Commission d'énergie du Nord canadien et avait trait à une décision de la Commission accordant à un employé une prolongation de délai pour présenter un grief par suite de son licenciement; la demande a été rejetée.

D-30. Quatre des sept demandes de révision présentées cette année l'ont été au nom des employés s'estimant lésés à l'égard des décisions d'arbitrage. La Commission en a refusé deux et il y avait possibilité de règlement dans un autre cas. La dernière demande, présentée vers la fin de l'année à l'étude, a été rejetée faute de compétence, la Cour d'appel fédérale ayant jugé dans une autre affaire que ni un arbitre ni la Commission même ne peut réviser une décision d'arbitrage.

D-31. Le Conseil du Trésor a présenté les trois autres demandes. L'une d'elles contestait la décision d'un arbitre et a été agréée. La Cour d'appel fédérale, pour les raisons exposées au paragraphe précédent, a par la suite infirmé la décision de l'arbitre. Les deux autres demandes, qui ont été rejetées, portaient sur des décisions de la Commission où elle nommait un de ses agents pour qu'il enquête et lui fasse rapport sur les fonctions et responsabilités des employés que l'employeur prétendait être préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

D-32. Aux termes de l'article 33 de la Loi, un employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou une classe d'employés fait partie d'une unité de négociation. La Commission a reçu deux demandes de cette nature au cours de l'année et en a reporté deux autres de l'année précédente.

D-33. Le Syndicat général du cinéma et de la télévision avait présenté l'une des demandes reportées de l'année précédente. La demande concernait certaines personnes employées aux termes d'un contrat par l'Office national du film. La demande était en suspens à la fin de l'année



pending the results of meetings between the parties with respect to the implementation of a decision of the Public Service Staff Relations Board in connection with an application for certification made by the Syndicat affecting such persons.

D-34. The other application carried over from the previous year was made by the Canadian Air Traffic Control Association requesting the Board to find that a person who had been excluded from the air traffic control bargaining unit because he was employed in a managerial or confidential capacity and who had ceased to perform, during a period of time, the duties for which he had been excluded was an "employee" and a member of the air traffic control bargaining unit during that period of time. In its decision the Board repeated its view expressed in earlier decisions that section 33 of the Act is not designed and cannot be used for the purpose of revoking an existing exclusion. In the circumstances the application was dismissed.

D-35. One of the applications filed this year by the Public Service Alliance of Canada, together with an application under section 18 of the Act, requested the Board to make a determination with respect to certain persons who had been excluded from the programme administration bargaining unit because they were employed in a managerial or confidential capacity. The employer had reclassified these persons into a new postal management group and maintained that, as a result, they no longer formed part of the programme administration occupational group. The Board found that the persons in question retained the status of persons excluded from the bargaining unit. Since under section 33 the Board only has authority to decide an issue involving "employees" and not one involving excluded persons, the provisions of section 33 were not applicable in this case. The Board's decision was subsequently set aside by the Federal Court of Appeal but on other grounds. See paragraph D-44 of this Report.

D-36. The other application filed this year by the Canadian Air Traffic Control Association requested the Board to determine the status of a person in the air traffic control group who, it was alleged, had ceased to be a managerial or confidential exclusion as of a certain date. This application was subsequently withdrawn.

#### PERIOD FOR IMPLEMENTATION OF ARBITRAL AWARD (SECTION 74 OF THE ACT)

D-37. Two applications were filed by the Treasury Board during the year under review.

dans l'attente du résultat de rencontres entre les parties concernant l'exécution d'une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en réponse à une demande d'accréditation du Syndicat touchant ces personnes.

D-34. L'autre demande reportée de l'année précédente provenait de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, qui voulait que la Commission déclare qu'une personne qui avait été exclue de l'unité du contrôle du trafic aérien parce qu'elle était préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et qui avait cessé pour un certain temps d'exercer les fonctions pour lesquelles elle avait été exclue était un «employé» selon la définition et était membre de l'unité pendant ce temps. Dans sa décision, la Commission a réitéré l'avis qu'elle avait exprimé dans d'autres décisions, à savoir que l'objet de l'article 33 de la Loi n'était pas d'annuler une désignation et qu'il ne pouvait être utilisé à cette fin. Dans les circonstances, la demande a été rejetée.

D-35. L'une des demandes présentées cette année par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, en même temps qu'une demande en vertu de l'article 18 de la Loi, concernait certains employés qui avaient été exclus de l'unité de négociation de l'administration des programmes parce qu'ils étaient préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'employeur avait reclassifié ces personnes en un nouveau groupe de la gestion postale et soutenait qu'en conséquence elles ne faisaient plus partie du groupe professionnel de l'administration des programmes. La Commission a conclu que les personnes en question restaient exclues de l'unité de négociation. Étant donné que l'article 33 n'autorise la Commission à trancher que des questions concernant des «employés» et non des personnes exclues, il n'était pas applicable en l'espèce. La Cour d'appel fédérale a par la suite infirmé la décision de la Commission, mais pour d'autres motifs. Voir le paragraphe D-44 du présent rapport.

D-36. L'autre demande présentée cette année par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, cherchait à obtenir de la Commission qu'elle tranche le statut d'un membre du groupe du contrôle du trafic aérien qui, soutenait-elle, n'était plus préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles depuis une certaine date. Cette demande a été retirée par la suite.

#### DÉLAI D'EXÉCUTION DES DÉCISIONS ARBITRALES (ARTICLE 74 DE LA LOI)

D-37. Le Conseil du Trésor a présenté deux demandes au cours de l'année à l'étude.

D-38. One application affected the administrative services bargaining unit in respect of which the Public Service Alliance of Canada is bargaining agent. In this particular case, the employer was of the opinion that the compensation provided for in the arbitral award was in excess of the maximum permissible under the Anti-Inflation Guidelines. For this reason the employer implemented interim increases up to a maximum which it considered permissible. The employer was thereafter notified by the Anti-Inflation Board that it accepted the increases provided for in the award. Upon receipt of the opinion and with the consent of the bargaining agent, the employer requested and was granted an extension of time to implement the arbitral award from the date of the notification by the Anti-Inflation Board.

D-39. The other application affected the commerce bargaining unit for which the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent. In this particular case the arbitral award was issued on November 10, 1978. Certain changes were agreed to by the parties and a clarification was requested from the Board resulting in revised pages being issued on December 14, 1978. Following a hearing in this matter, the Board granted the employer an extension of time to implement the arbitral award.

#### MISCELLANEOUS APPLICATIONS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

D-40. Eleven applications made during the year under section 18 of the Act and one application carried over from the previous year were under consideration by the Board.

D-41. A decision was still pending at year end with respect to an application submitted by the Treasury Board, which had been carried over from the previous year, alleging that the Canadian Union of Postal Workers failed to comply with section 50 of the Act concerning the duties of a bargaining agent to bargain collectively in good faith and to make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

D-42. All eleven applications received during the year under review were filed by bargaining agents.

D-43. The Professional Institute of the Public Service of Canada filed an application requesting the appointment of an examiner to inquire into the duties and responsibilities of a person whom the employer had identified as being excluded under paragraph (a) of the definition of "person employed in a managerial or

D-38. Une demande concernait l'unité des services administratifs dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur. Dans ce cas particulier, l'employeur était d'avis que l'augmentation qu'accordait la décision arbitrale dépassait le maximum permis par les indicateurs anti-inflation. Pour cette raison, l'employeur a accordé des augmentations provisoires correspondant au maximum qu'il considérait permis. La Commission de lutte contre l'inflation a par la suite notifié à l'employeur qu'elle acceptait les augmentations stipulées dans la décision. Après réception de cet avis et avec le consentement de l'agent négociateur, l'employeur a demandé et obtenu une prolongation de délai à compter de la date de notification de la Commission de lutte contre l'inflation.

D-39. L'autre demande concernait l'unité de négociation du commerce, dont l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur. La décision arbitrale en l'espèce a été rendue le 10 novembre 1978. Les parties ont convenu de certains changements et se sont adressées à la Commission pour obtenir des éclaircissements, de sorte que la Commission a publié une version partiellement révisée de sa décision le 14 décembre 1978. Après audition, la Commission a accordé à l'employeur une prolongation de délai pour lui permettre d'exécuter la décision.

#### DEMANDES DIVERSES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

D-40. La Commission a étudié onze demandes en vertu de l'article 18, présentées cette année, et une autre reportée de l'année précédente.

D-41. La Commission n'avait pas encore statué à la fin de l'année sur une demande du Conseil du Trésor reportée de l'année précédente, selon laquelle le Syndicat des postiers du Canada ne se serait pas conformé à l'article 50 de la Loi obligeant l'agent négociateur à négocier collectivement de bonne foi et à s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective.

D-42. Les onze demandes reçues au cours de l'année à l'étude proviennent d'agents négociateurs.

D-43. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a demandé qu'on nomme un examinateur pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités d'une personne que l'employeur avait proposé d'exclure en vertu de l'alinéa a) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles»



confidential capacity” in section 2 of the Act. Additional information was provided by the employer to the Professional Institute and the application was subsequently withdrawn.

D-44. One application submitted by the Public Service Alliance of Canada, together with an application under section 33 of the Act, requested the Board to interpret the term “occupational group” as defined in the Act and “the statutory limitation imposed thereon”. The application followed the reclassification by the employer into a new postal management occupational group of certain positions occupied by persons who had been excluded from the programme administration group as being employed in a managerial or confidential capacity. In its decision the Board held that while the employer may classify or reclassify the subject positions, the employer has no authority under the Act to create a new occupational group. Accordingly, the Board determined that the positions in question remained within the programme administration occupational group. The Board’s decision was subsequently set aside by the Federal Court of Appeal.

D-45. Another application filed by the Public Service Alliance of Canada requested the Board to make an order requiring the employer to comply with a decision that the Board had made “in principle” concerning designated employees in the social welfare field who were members of the clerical and regulatory, programme administration and data processing bargaining units. Subsequently the Alliance withdrew its application.

D-46. In six applications filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada, the Board was requested to appoint an examiner to inquire into the duties and responsibilities of various persons in the law and commerce groups who had been identified by the employer as being excluded under paragraph (a) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act. An examiner was appointed in all cases and examinations were held in three instances. The reports of the examiner were pending at year end.

D-47. In an application filed by the Institute, the Board was requested to issue a decision requiring the employer to provide the necessary information and documentation concerning the exclusion of persons under paragraph (a) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act. The application was under consideration by the Board at year end.

qui figure à l'article 2 de la Loi. Des renseignements additionnels ayant été fournis par l'employeur à l'Institut professionnel, la demande a été retirée.

D-44. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté deux demandes dont une en vertu de l'article 33 de la Loi, désirant obtenir de la Commission une interprétation de l'expression «groupe d'occupations» définie dans la Loi et les limitations que celle-ci lui impose. L'employeur venait de reclassifier dans le groupe de la gestion postale certains postes occupés par des personnes qui avaient été exclues du groupe de l'administration des programmes parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La Commission a décidé que, bien que l'employeur puisse classer et reclasser les postes sur lesquels il a autorité, il n'est pas autorisé par la Loi à créer un nouveau groupe d'occupations et qu'en conséquence les postes en question restaient rattachés au groupe de l'administration des programmes. Cette décision a par la suite été infirmée par la Cour d'appel fédérale.

D-45. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission d'ordonner à l'employeur de se conformer à une décision «de principe» de la Commission concernant les employés désignés du domaine de l'assistance sociale qui étaient membres des unités de négociation des commis aux écritures et aux règlements, de l'unité de l'administration des programmes et du traitement des données. L'Alliance a retiré sa demande par la suite.

D-46. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté six demandes à la Commission, cherchant à obtenir la nomination d'un examinateur pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités de différentes personnes appartenant aux groupes du droit et du commerce, dont l'employeur avait proposé l'exclusion en vertu de l'alinéa a) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. La Commission a acquiescé aux six demandes et un examinateur en a étudié trois. Les rapports n'avaient pas encore été présentés à la fin de l'année.

D-47. L'Institut a présenté une demande pour que la Commission oblige l'employeur à fournir les renseignements et la documentation nécessaire concernant l'exclusion de personnes en vertu de l'alinéa a) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles». Cette demande était à l'étude à la fin de l'année.

D-48. In one application filed by the Public Service Alliance of Canada, the Board was requested to amend its regulations promulgated under subsection 99(1) of the Act to prevent the employer from creating an additional step in the grievance procedure affecting the programme administration bargaining unit. This application was also under consideration by the Board at year end.

#### CONSENT TO PROSECUTE (SECTION 106 OF THE ACT)

D-49. Five applications for consent of the Board to institute prosecutions were filed by the employer and disposed of by the Board during the year under review.

D-50. In three applications, consent was sought by the employer to prosecute 52 employees in the nursing bargaining unit at the Ste-Anne-de-Bellevue Hospital in the province of Quebec for alleged participation in illegal strikes that occurred on three dates. All of these employees had been designated under the safety or security provisions of section 79 of the Act and thus were prohibited from engaging in strike action. After hearing and considering the representations of the parties, consent to prosecute 50 of the 52 employees was granted by the Board.

D-51. Two identical applications were filed by the employer on different dates alleging that the respondent, the president of a local of the Letter Carriers' Union of Canada, had authorized an illegal stoppage of work in the Toronto Metropolitan Post Office District. In the first instance, at the request of the employer, leave to withdraw the application was granted. Three months later, a second application regarding the same alleged offence by the same respondent was submitted by the employer. After hearing the parties the Board in the circumstances exercised its discretion and dismissed the application for consent to prosecute.

#### DECLARATION OF STRIKE AS LAWFUL OR UNLAWFUL (SECTION 103 OF THE ACT)

D-52. Section 103 of the Act gives the Board authority to declare whether a strike or proposed strike is, or would be, lawful or unlawful.

D-53. One application was filed by the Treasury Board during the year under review for a declaration under subsection 103(1) of the Act that a strike authorized by

D-48. Une demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada visait à ce que la Commission modifie son règlement promulgué en vertu du paragraphe 99(1) de la Loi pour empêcher l'employeur de créer un nouveau palier dans la procédure applicable aux griefs en ce qui touche l'unité de négociation de l'administration des programmes. Cette demande était aussi à l'étude à la fin de l'année.

#### AUTORISATION DE POURSUIVRE (ARTICLE 106 DE LA LOI)

D-49. La Commission a statué au cours de l'année sur cinq demandes d'autorisation d'entamer des poursuites que l'employeur lui a présentées.

D-50. Dans trois cas, l'employeur demandait l'autorisation de poursuivre 52 employés de l'unité de négociation des sciences infirmières travaillant à l'Hôpital Sainte-Anne-de-Bellevue dans la province de Québec, pour leur participation présumée à des grèves illégales qui ont eu lieu à trois dates différentes. Tous ces employés avaient été désignés en vertu des dispositions sur la sécurité de l'article 79 de la Loi et il leur était donc interdit de faire la grève. Après avoir entendu et étudié les observations des parties, la Commission a accordé l'autorisation de poursuivre 50 des 52 employés.

D-51. L'employeur a présenté à des dates différentes deux demandes identiques où il prétendait que le défendeur, le président d'une section locale de l'Union des facteurs du Canada, avait autorisé un arrêt de travail illégal dans le district postal de l'agglomération de Toronto. Dans le premier cas, à la demande de l'employeur, la permission de retirer la demande a été accordée. Trois mois plus tard, une seconde demande concernant la même infraction imputée au même défendeur a été présentée par l'employeur. Après avoir entendu les parties, la Commission a, dans les circonstances, exercé son pouvoir discrétionnaire et rejeté la demande d'autorisation de poursuivre.

#### DÉCLARATION RELATIVE À LA LÉGALITÉ OU À L'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE (ARTICLE 103 DE LA LOI)

D-52. L'article 103 de la Loi autorise la Commission à déclarer qu'une grève déclenchée ou envisagée est ou serait légale ou illégale.

D-53. Le Conseil du Trésor a demandé à la Commission, au cours de l'année à l'étude, de déclarer, en vertu du paragraphe 103(1) de la Loi, qu'une grève autorisée

the Canadian Union of Professional and Technical Employees, a newly certified bargaining agent, in respect of the aircraft operations group was unlawful. After hearing the parties, the Board declared that the strike engaged in by the employees of the aircraft operations group was unlawful. An application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal to have the Board's decision set aside was dismissed.

#### APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME

D-54. Four applications for extension of time were filed this year and one was carried over from the previous year.

D-55. The application carried into this year was made by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of an employee requesting an extension of time to present a grievance and was granted by the Board.

D-56. The four applications received during the year under review were submitted by employees requesting an extension of time to present grievances; two of these requests were granted, one was dismissed and the fourth was in process at year end.

#### APPROVAL OF GRIEVANCE FORM (SECTION 73 OF THE REGULATIONS)

D-57. This year the Board approved grievance forms prepared and submitted by four new separate employers under Part II of Schedule I of the Act, namely the Social Sciences and Humanities Research Council, the Northern Pipeline Agency, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and the Natural Sciences and Engineering Research Council.

par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, l'agent négociateur nouvellement accrédité du groupe de la navigation aérienne, était illégale. Après avoir entendu les parties, la Commission a déclaré que les employés de ce groupe s'étaient illégalement mis en grève. La demande de l'agent négociateur à la Cour d'appel fédérale en vue de faire infirmer la décision de la Commission a été rejetée.

#### DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

D-54. La Commission a reçu quatre demandes de prolongation de délai cette année et en a reportée une de l'année précédente.

D-55. La demande reportée à cette année, qui a été faite au nom d'un employé par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, visait une prolongation du délai accordé pour présenter un grief et a été agréée par la Commission.

D-56. Les quatre demandes reçues au cours de l'année à l'étude provenaient d'employés désirant obtenir une prolongation de délai pour présenter des griefs; deux de ces demandes ont été agréées, une autre a été rejetée et la quatrième était en instance à la fin de l'année.

#### APPROBATION DE LA FORMULE DE GRIEF (ARTICLE 73 DU RÈGLEMENT)

D-57. Cette année, la Commission a approuvé des formules de grief préparées et soumises par quatre employeurs distincts selon la partie II de l'annexe I de la Loi, nommément le Conseil de recherches en sciences humaines, l'Administration du pipe-line du Nord, le Personnel des Fonds non publics, les Forces canadiennes et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie.

<sup>1</sup>See Table 3 of the Appendix

<sup>2</sup>See Table 2 of the Appendix

<sup>1</sup>Voir le tableau 3 de l'appendice

<sup>2</sup>Voir le tableau 2 de l'appendice



## E. ADJUDICATION PROCEEDINGS

E-1. An important and essential feature of modern collective bargaining is the availability of facilities for the orderly adjustment and, if necessary, the final and binding disposition of disputes arising during the life of an agreement relating to the interpretation or application of its provisions and also disputes connected with major disciplinary penalties. It can be said that this is an area in which slow but steady progress has been made by both the private sector and the public sector towards establishing the rule of law in labour-management relations. In place of irresponsible employee protests on the one hand and the exercise of unfettered administrative discretion on the other hand, the parties submit their unsettled differences to a neutral tribunal for binding determination of their respective rights and obligations. Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance process and an adjudication system. There is a right under section 90, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. Grievance procedures maintained by management must meet standards fixed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, or those agreed upon in a collective agreement. The grievance process, however, is distinct from the adjudication system; adjudicators have no part in it. It is only when an employee has exhausted his remedies within the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within certain defined categories. For the final disposition of such grievances, the Board is responsible. In practice, a reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator as well as acting "for the Board".

E-2. The role of the adjudication system in determining "rights disputes" under Part IV of the Act must be distinguished from that of the arbitration system under sections 59 to 76 in Part III. Arbitration requires that the Board make what are known as arbitral awards fixing certain terms and conditions of employment when the parties have failed to agree thereon during their negotiations with a view to making collective agreements, and

## E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

E-1. Les mécanismes prévus de redressement et, si nécessaire, de règlement définitif et exécutoire des différends relatifs à l'interprétation ou à l'application des dispositions d'une convention collective en vigueur et aussi à l'égard des griefs présentés par suite de l'imposition de graves mesures disciplinaires sont une caractéristique importante et essentielle du processus actuel de la négociation collective. Les secteurs tant privé que public ont réalisé à ce niveau un progrès lent mais sûr vers l'application du principe d'impartialité dans le domaine des relations du travail. Au lieu des protestations irréflechies des employés d'une part, et de l'exercice absolu par l'employeur de ses pouvoirs discrétionnaires d'autre part, les parties renvoient leurs différends à un tribunal neutre chargé de rendre une décision exécutoire sur leurs droits et leurs obligations respectifs. La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit un processus de règlement des griefs et un régime d'arbitrage. Tout employé a droit en vertu de l'article 90, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief jusqu'au dernier palier inclusivement au sein de tout ministère ou organisme visé par la loi. Les procédures de règlement des griefs suivies par les membres de la direction doivent respecter les normes fixées par les Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou par une convention collective. La procédure de règlement des griefs se distingue toutefois du régime d'arbitrage; dans le premier cas, les arbitres n'ont aucun rôle à jouer. L'employé peut renvoyer la question à l'arbitrage en vertu de l'article 91 uniquement s'il a eu recours à tous les mécanismes de redressement prévus au sein du ministère ou de l'organisme en cause et, encore là, uniquement si son grief s'inscrit dans certaines catégories précises. Le règlement définitif de ces griefs incombe à la Commission. Dans la pratique, un renvoi est entendu et tranché par un membre de la Commission qui agit à titre d'arbitre et «pour la Commission».

E-2. La procédure d'arbitrage des griefs qui portent sur des conflits de droits, est prévue à la Partie IV de la loi. Elle diffère du régime d'arbitrage établi en vertu des articles 59 à 76 de la Partie III. Dans le dernier cas, la Commission rend ce qu'on appelle des décisions arbitrales déterminant les conditions de travail sur lesquelles les parties n'ont pu s'entendre au cours des négociations, lorsque l'agent négociateur a opté pour l'arbitrage comme

where arbitration has been chosen by bargaining agents as the avenue whereby such disputes are to be resolved. Such awards are final and binding and may be annexed to or embodied in collective agreements. Arbitration is thus a system offered by the Act to the parties for the peaceful determination of "interest disputes", and not "rights disputes".

E-3. The adjudication system is also very different from the conciliation process resorted to under sections 52 and 77 to 89 of the Act for the purpose of assisting the parties to conclude voluntarily a new collective agreement. The suggestions and reports of conciliation boards, conciliators and mediators are not binding on the parties, although they often lead to settlement of disputes. Adjudicators, on the other hand, do not have the function of conciliating or mediating a dispute; their duty is, after giving the parties an opportunity of being heard, to render a decision giving effect to the rights or obligations of the parties as previously defined in a collective agreement or arbitral award, and in some cases to render a decision on the merits of a major disciplinary penalty.

E-4. Adjudication hearings have been described as "semi-formal", being neither as formal as proceedings in courts of law nor as informal as meetings conducted by conciliators or mediators. At adjudication, each party has an opportunity to adduce evidence by way of sworn testimony and documents properly identified. Each party also has the right to submit oral or written arguments based on such evidence. In practice, the parties as well as the adjudicator endeavour to respect the principles of natural justice. The parties may be represented by either lawyers or laymen and, within reasonable bounds, the rules of evidence prevailing in the courts are not strictly enforced at adjudication hearings unless, of course, it appears that fair play requires the exclusion of clearly non-admissible evidence. The P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure provide that the adjudicator's decision must be in writing, summarizing the grievance itself and the evidence received as well as stating reasons for the result. In this way, not only are the immediate parties of interest provided with the rationale for the determination made of the issues raised by the particular grievance, but also a decision in this form may have some educational value in the field of labour management relations.

E-5. A wide variety of issues are raised by grievances referred to adjudication. A few involve large sums of money or matters of significance in one or more departments. A few affect only one individual and may not pose

moyen de régler ce genre de différends. Ces décisions sont définitives et exécutoires et peuvent être jointes ou intégrées aux conventions collectives. Les parties peuvent donc en vertu de la loi se prévaloir de ce dernier régime d'arbitrage pour régler de façon pacifique les conflits d'intérêts et non les conflits de droits.

E-3. La procédure d'arbitrage des griefs diffère aussi grandement de la procédure de conciliation qui, en vertu des articles 52 et 77 à 89 de la Loi, a pour objet d'aider les parties à conclure volontairement une nouvelle convention collective. Les suggestions et rapports des bureaux de conciliation, des conciliateurs et des médiateurs ne lient pas les parties, bien qu'ils contribuent souvent au règlement des différends. Les arbitres, d'autre part, n'agissent pas à titre de conciliateurs ou de médiateurs dans un différend: ils sont chargés, après avoir donné aux parties la possibilité d'être entendues, de rendre une décision exécutoire et de donner ainsi effet aux droits ou obligations des parties définis précédemment dans une convention collective ou une décision arbitrale et, dans certains cas, de se prononcer sur le bien-fondé d'une mesure disciplinaire sévère.

E-4. Les auditions en arbitrage ont été décrites comme étant semi-officielles, car elles ne sont pas aussi officielles que les procédures devant une cour de justice ni aussi informelles que les réunions menées par les conciliateurs ou les médiateurs. En arbitrage, chaque partie a l'occasion de fournir des preuves qui se présentent sous forme de dépositions sous serment et de documents bien identifiés. Chaque partie a aussi le droit de présenter des arguments oraux ou écrits fondés sur ces preuves. En pratique, les parties ainsi que l'arbitre font en sorte de respecter les principes de la justice naturelle. Les parties peuvent être représentées par un avocat ou un profane et, jusqu'à un certain point, les règles de présentation des preuves des tribunaux ne sont pas strictement appliquées aux auditions en arbitrage à moins, évidemment, qu'il s'avère nécessaire de rejeter des preuves nettement inadmissibles en toute justice. Il est prévu aux Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. que l'arbitre remettra sa décision par écrit et qu'on y trouvera un résumé du grief et des preuves fournies ainsi que les motifs de la décision. De cette façon, non seulement les parties directement intéressées peuvent prendre connaissance du raisonnement qui sous-tend la décision rendue dans le contexte du grief en cause, mais la décision peut aussi avoir une valeur formative dans le domaine des relations du travail.

E-5. Un grand nombre de questions sont soulevées dans les griefs renvoyés à l'arbitrage. Certains mettent en jeu d'importantes sommes d'argent et portent sur des sujets qui intéressent un ou plusieurs organismes. Certains ne



any question of principle. Nevertheless, the results in a significant number of cases may have far-reaching implications in terms of their "service-wide" impact. This is so because certain bargaining units extend across all or most departments in the Public Service. Thus a decision under one clause in a collective agreement, although originating by way of one grievance in one office, may establish a precedent which has application in many other places. Moreover, certain clauses are found in a number of collective agreements and a decision with respect to one such clause may well affect the interpretation placed on similar clauses in other agreements. For these reasons, many references, by common consent, are not listed for hearing while the parties await final decisions (by the Board or by the Federal Court of Appeal) in other cases, sometimes described as "test cases". It follows that a considerable number of references, as the record will show, are necessarily "carried over" from one year into the next, and many will never require a hearing.

E-6. Since 1969 most grievances have fallen within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting that employee, he may refer it to adjudication. In the year under review, of a total of 2,350 employee references, 1,926 were made under paragraph 91(1)(a). Over the 12 year period from April, 1967 to March, 1979, there were 4,373 references of this kind. Many other grievances of the same kind were of course settled within the departmental grievance process before reaching adjudication.

E-7. Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent may refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation specified is one which could be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been only 275 references under section 98 over the twelve year period. In the year under review there were 14 such references made.

concernent qu'un particulier et peuvent ne soulever aucune question de principe. Néanmoins, les décisions peuvent avoir, dans un nombre considérable de cas, des applications très larges en ce sens qu'elles peuvent avoir des répercussions sur toute la Fonction publique. Il en est ainsi parce que certaines unités de négociation ont des ramifications dans tous les organismes de la Fonction publique, sinon la plupart. Aussi une décision en vertu d'une disposition d'une convention collective, même si elle fait suite à un grief émanant d'un bureau particulier, peut constituer un précédent et être applicable dans d'autres circonstances ailleurs. De plus, certaines dispositions se retrouvent dans un certain nombre de conventions collectives et une décision se rapportant à l'une de ces dispositions peut bien influencer sur l'interprétation de dispositions analogues dans d'autres conventions. Pour ces raisons, plusieurs renvois, d'un commun accord entre les parties, ne sont pas mis au rôle tant que les parties ne connaissent pas les décisions finales (de la Commission ou de la Cour d'appel fédérale) dans d'autres causes, souvent décrites comme des «cas types». De sorte qu'un nombre considérable de renvois, comme le registre le montre, sont nécessairement reportés d'une année à l'autre et que plusieurs n'auront jamais besoin d'être entendus.

E-6. Depuis 1969, la plupart des griefs tombent dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la Loi, selon lequel l'employé qui, avec l'approbation et l'appui de son agent négociateur, a présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs de son ministère un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale rendue à son égard, peut renvoyer ce grief à l'arbitrage. Au cours de l'année à l'étude, 1 926 des 2 350 renvois des employés ont été faits aux termes de l'alinéa 91(1)a). D'avril 1967 à mars 1979, soit pendant une période de douze ans, on a compté 4 373 renvois de ce genre. De nombreux autres griefs de ce genre ont été réglés à l'un ou l'autre des paliers de la procédure prévue à cet effet, avant d'atteindre l'arbitrage.

E-7. Certains différends sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission d'ordonner l'exécution par l'autre partie d'une obligation qui découle prétendument d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ces renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables aux termes de l'article 98 si ladite obligation peut faire l'objet d'un grief par un employé aux termes de l'article 91. Étant donné cette restriction, il y a eu peu de renvois aux termes de l'article 98: seulement 275 au cours des douze dernières années. L'année à l'étude a connu 14 tels renvois.

E-8. Very different issues arise under paragraph 91 (1)(b) of the Act, which provides for adjudication of any grievance arising out of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their managerial or confidential responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. There were 424 such references to adjudication this year to make a total of 1,556 over the twelve year period. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have declined to accept jurisdiction unless the employee or former employee could first establish that the action taken had been in reality disciplinary. Furthermore, it has been determined that the Board has no jurisdiction to intervene when the deputy head has recommended the release of an employee for incompetence or incapacity since an appeal procedure exists under the Public Service Employment Act.<sup>1</sup>

E-9. During the twelve year period from 1967 to 1979, a total of 404 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. As of March 31, 1979, adjudicators had rendered decisions in 360 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 75 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

E-10. In the 283 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: full reinstatement, 21; reinstatement as probationers without retroactive pay, 3; compensation without reinstatement, 1; conditional reinstatement, 5; reduced to suspension, 69; discharge upheld, 88; upheld as resignation, 1; settled, withdrawn or abandoned, 2; "termination" upheld, 2; withdrawn before hearing, 60; withdrawn at hearing, 18; withdrawn after hearing, 10; settlement approved, 3. It should be kept in mind, however, that the figures cited above relate only to those employees or former employees who resorted to the adjudication system. Thus they do not include those who chose to accept discharge without contesting it, or those whose grievances were settled or abandoned within the grievance procedure. Nor do they

E-8. Des questions très différentes découlent de l'application des dispositions de l'alinéa 91(1)b) de la Loi, qui a trait à l'arbitrage de griefs relatifs à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces affaires peuvent être traitées et renvoyées à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Les employés exclus des unités de négociation en raison de la nature confidentielle ou administrative de leurs fonctions et les anciens employés congédiés pour des raisons disciplinaires peuvent aussi se prévaloir de ces dispositions. L'année à l'étude compte 424 renvois de cette nature, ce qui porte leur nombre à 1 556 pour les douze dernières années. Un certain nombre de ces cas portaient sur des questions de compétence. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé au moyen d'un renvoi en cours de stage, d'un renvoi pour incompetence ou incapacité, d'une déclaration d'abandon de poste, d'une mise en disponibilité à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité de nature disciplinaire. De plus, il a été décidé que la Commission n'a pas le pouvoir d'intervenir lorsque le sous-chef a recommandé le renvoi d'un employé pour incompetence ou incapacité car, dans ce cas, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit une procédure d'appel.<sup>1</sup>

E-9. De 1967 à 1979, 404 personnes au total ont demandé l'arbitrage en alléguant la cessation injuste de leur emploi par suite d'un congédiement ou d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1979, les arbitres avaient tranché 360 affaires de ce genre, rejetant deux griefs pour inobservations des délais et 75 autres parce que les cessations d'emploi contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

E-10. Les arbitres, qui se sont reconnus compétents dans 283 affaires de cessation d'emploi, ont rendu les décisions suivantes: réintégration totale, 21; réintégration en tant que stagiaire, sans rémunération rétroactive, 3; indemnisation sans réintégration, 1; réintégration conditionnelle, 5; réduction de la peine à une suspension, 69; confirmation du congédiement, 88; confirmation d'une démission, 1; grief abandonné, 2; confirmation d'une «cessation d'emploi», 2; griefs retirés avant l'audition, 60; griefs retirés à l'audition, 18; griefs retirés après l'audition, 10; approbation d'une entente, 3. Il ne faut pas oublier toutefois que ces chiffres n'ont trait qu'aux employés ou aux anciens employés qui ont eu recours à la procédure d'arbitrage. Ils ne comprennent donc pas ceux qui ont choisi d'accepter leur congédiement sans le contester, ni



include many cases where termination was effected under various sections of the Public Service Employment Act by reason of lay-off, rejection on probation, release for incompetence or incapacity or declaration of abandonment.

E-11. The policy of the Board is to give high priority to the hearing and determination of discharge cases since it is in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Forty-four "termination" cases were unavoidably carried into the year commencing April 1, 1979. Of that number, 6 had been heard and decisions were pending; 5 had been partly heard and the hearing was to continue; 6 were in abeyance pending disposition of proceedings before the courts or other reasons; 20 were scheduled for hearing in April, May or June and 7 were in process at the end of the year.

E-12. The number of cases referred to adjudication is never the same as the number of employees seeking adjudication. The Act permits "group grievances", i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees". Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 80 employees. In practice, however, most references are filed by or on behalf of only one employee.

E-13. For several reasons, the number of cases referred to adjudication is never the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. Approximately one-half of all references are withdrawn or settled before being heard. Often the parties wait until the hearing is imminent before they address themselves to the possibility of settlement. Other settlements occur when the parties become aware of final decisions in other cases. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Board with the result that they can be heard at one time. On the other hand, certain references require more than one hearing, notably where it becomes necessary to render a preliminary decision with reasons, or to decide more than one issue.

E-14. The number of references received in the year under review, the twelfth year of the system, averaging 197 per month, continued to place a heavy burden on

ceux dont les griefs ont été réglés ou abandonnés au cours de la procédure de règlement des griefs. Ils n'incluent pas non plus un bon nombre d'affaires où la cessation d'emploi a été effectuée en application de divers articles de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique: mise en disponibilité, renvoi en cours de stage, renvoi pour incompétence ou incapacité ou déclaration d'abandon de poste.

E-11. La Commission a pour principe d'accorder la priorité à l'audition et au règlement des affaires de congédiement, toutes les parties ayant intérêt à ce que les résultats soient connus le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1979, 44 affaires de «cessation d'emploi». Sur ce nombre, la Commission en avait entendu six, mais n'avait pas encore rendu de décision: cinq affaires avaient été partiellement entendues, leur audition devant se poursuivre; six étaient en suspens en attendant le règlement de procédures devant des tribunaux, ou pour d'autres raisons; vingt devaient être entendues en avril, mai ou juin, et l'instruction de sept autres était en cours à la fin de l'année.

E-12. Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage n'est jamais égal à celui des employés qui demandent l'arbitrage de griefs, car la loi permet la présentation de «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'un grief peut être présenté par «un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés». En conséquence, des griefs groupant jusqu'à 80 employés ont été renvoyés à l'arbitrage. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois sont demandés par un seul employé ou en son nom.

E-13. Pour plusieurs raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre d'auditions tenues ou de décisions rendues. Environ la moitié de tous les renvois sont retirés ou réglés avant d'être entendus. Beaucoup de ces cas se produisent quand les parties prennent connaissance des décisions finales rendues dans d'autres affaires. Les parties attendent souvent que l'audition soit imminente avant de recourir à une possibilité de règlement. Certains règlements surviennent lorsque les parties prennent connaissance des décisions finales rendues dans d'autres cas. Il arrive souvent que deux affaires semblables ou plus soient groupées par la Commission de façon à être entendues simultanément. Par ailleurs, certains renvois exigent plus d'une audition, notamment lorsqu'il doit y avoir une décision préliminaire motivée ou une décision sur plus d'une question.

E-14. Les renvois, en moyenne au nombre de 197 par mois, faits au cours de l'année à l'étude, la douzième du régime, ont continué d'imposer aux arbitres une lourde

adjudicators. From April 1, 1978 to March 31, 1979, references to adjudication totalled 2,364. In some instances groups of grievances, ranging from 31 to 498 were submitted simultaneously. In such instances the grievancees alleged that a particular article or articles of a collective agreement were being contravened or the same set of circumstances gave rise to disciplinary action being imposed by the employer resulting in a group of individual grievances.

E-15. From the previous fiscal year, 494 employee grievances and 59 references under section 98 were carried over for a total case-load of 2,917 in the year under review. Of these, 756 were concluded before March 31 with a large number being disposed of without a hearing following withdrawals by the grievors or settlements negotiated between the parties. Of the 2,161 references carried over into the next year, 40 had been heard and decisions were pending; 651 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 196 were being deferred on request of the parties, and the remaining 1,274 were in process.

E-16. Hearings were held on 274 days during the year and resulted in written decisions with reasons affecting about 375 cases, some of which had been consolidated or were heard on the same day.

E-17. The principal employer and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa and for this reason it is a convenient location for many adjudication hearings. However, the number of local witnesses or other considerations often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated, and the preferences of the parties are always considered. During the year one or more hearings were held at the following locations:

<i>Newfoundland:</i>	St. John's, Gander, Wabush.
<i>Nova Scotia:</i>	Halifax, Antigonish.
<i>New Brunswick:</i>	Moncton, Fredericton, Saint John, Newcastle.
<i>Quebec:</i>	Montréal, St-Jérôme, Lachute, Ste-Hyacinthe, Ste-Agathe Des Monts, Granby, Québec, Chicoutimi, Rimouski, Pointe Claire, Matane, Baie Comeau, Rivière du Loup, Mirabel.
<i>Ontario:</i>	Toronto, Ottawa, Waterloo, Windsor, Kingston, Pembroke, Sault Ste. Marie, Thunder Bay, Kitchener, Guelph, Gravenhurst, Scarborough, London, Barrie.

charge de travail. Du 1<sup>er</sup> avril 1978 au 31 mars 1979, il y a eu 2 364 renvois à l'arbitrage. Dans certains cas, des groupes de griefs concernant de 31 à 498 personnes ont été présentés en même temps. Dans ces cas, il a été soutenu qu'un ou plusieurs articles d'une convention collective avaient été enfreints ou qu'un ensemble de circonstances analogues avait incité l'employeur à prendre les mesures disciplinaires.

E-15. Quatre cent quatre-vingt-quatorze griefs d'employés et 59 renvois aux termes de l'article 98 de la Loi ont été reportés, pour porter le total d'affaires au cours de l'année à l'étude, à 2 917, dont 756 ont été réglées avant le 31 mars et beaucoup sans audition à la suite de leur retrait par leurs auteurs ou de règlements négociés intervenus entre les parties. Sur les 2 161 renvois reportés à l'année financière suivante, la Commission en avait entendu 40 qu'elle n'avait pas encore tranchés; 651 avaient été assignés à des arbitres ou entendus en partie; 196 ont été ajournés à la demande des parties et l'instruction des 1 274 autres est en cours.

E-16. Il y a eu, au cours de l'année, 274 jours d'auditions à la suite desquelles ont été rendues des décisions écrites motivées concernant environ 375 cas, dont certains ont été regroupés ou entendus le même jour.

E-17. Le principal employeur et la plupart des agents négociateurs ont leur siège à Ottawa et, pour cette raison, c'est là qu'il est le plus pratique de tenir la majorité des auditions d'arbitrage. Toutefois, le nombre de témoins de l'extérieur ou d'autres considérations font souvent qu'il est nécessaire ou souhaitable qu'une audition ait lieu dans la région d'où provient le grief. De plus, on tient compte des préférences des parties. Au cours de l'année, une ou plusieurs ont eu lieu dans les localités suivantes:

<i>Terre-Neuve:</i>	Saint-Jean, Gander, Wabush.
<i>Nouvelle-Écosse:</i>	Halifax, Antigonish.
<i>Nouveau-Brunswick:</i>	Moncton, Fredericton, Saint-Jean, Newcastle.
<i>Québec:</i>	Montréal, St-Jérôme, Lachute, Saint-Hyacinthe, Ste-Agathe-Des-Monts, Granby, Québec, Chicoutimi, Rimouski, Pointe-Claire, Matane, Baie-Comeau, Rivière-du-Loup, Mirabel.
<i>Ontario:</i>	Toronto, Ottawa, Waterloo, Windsor, Kingston, Pembroke, Sault Ste-Marie, Thunder Bay, Kitchener, Guelph, Gravenhurst, Scarborough, London, Barrie.



*Manitoba:* Winnipeg.  
*Saskatchewan:* Regina, Saskatoon, Prince  
Albert.  
*Alberta:* Edmonton, Calgary.  
*British Columbia:* Kamloops, Vancouver.  
*Prince Edward Island:* Charlottetown.  
*Yukon Territory:* Whitehorse.

*Manitoba:* Winnipeg.  
*Saskatchewan:* Regina, Saskatoon, Prince  
Albert.  
*Alberta:* Edmonton, Calgary.  
*Colombie-Britannique:* Kamloops, Vancouver.  
*Île-du-Prince-Édouard:* Charlottetown.  
*Yukon:* Whitehorse.

---

<sup>1</sup>See *Eighth Annual Report*, paragraph 155.

---

<sup>1</sup>Voir le *Huitième rapport annuel*, paragraphe 155.



## **F. ARBITRATION PROCEEDINGS**

F-1. During the year under review the Board received requests for arbitration affecting employees in 34 bargaining units and requests concerning two units were carried over from the previous year.

F-2. Arbitral awards were issued in connection with the cases carried into the year.

F-3. With respect to the requests for arbitration received during the year under review, arbitral awards were rendered affecting 16 bargaining units. The parties themselves settled one case and settlements of outstanding issues affecting employees in five bargaining units were arrived at with the assistance of a conciliator or mediator. In three cases tentative settlements reached by the parties were in the process of ratification at year end and awards were pending in three other cases that had been heard. In five cases hearings were scheduled for early in the next year and the remaining request for arbitration was in process.

## **F. AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS**

F-1. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu des demandes d'arbitrage de différends concernant les employés de 34 unités de négociations et des demandes touchant deux unités ont été reportées de l'année précédente.

F-2. Des décisions arbitrales ont été rendues dans les affaires reportées à cette année.

F-3. Quant aux demandes d'arbitrage de différends reçues cette année, des décisions arbitrales ont été rendues pour 16 unités de négociation. Les parties ont elles-mêmes réglé une affaire et des règlements sont intervenus sur les questions à résoudre pour cinq unités de négociation, avec le concours d'un conciliateur ou d'un médiateur. Dans trois autres cas, des règlements provisoires intervenus entre les parties étaient en voie de ratification à la fin de l'année et des décisions allaient être rendues dans trois autres affaires qui avaient été entendues. Dans cinq cas, des auditions étaient prévues pour le début de l'année suivante. Enfin, une dernière demande d'arbitrage de différend était en instance.





## G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

### OFFICE OF MEDIATION SERVICES

G-1. Raymond Martel joined the staff of the Office of Mediation Services as a principal mediator on August 14, 1978. He filled a vacancy created by the appointment of Ken Strike to the position of Director of Mediation Services on March 13, 1978. The staff now consists of the Director, two principal mediators and one mediator/examination officer.

G-2. During the year under review assistance was provided to the parties by way of the appointment of a conciliator or mediator on 23 occasions. In three instances outside persons were appointed for the purpose and on five occasions part-time Board members performed this function. In the remaining 15 cases, however, the parties were assisted by the staff of the Office of Mediation Services.

G-3. Table 12 in the Appendix summarizes the major activities during the year and also the disposition of requests for mediation and conciliation services.

### CONCILIATION BOARD

G-4. During the year under review there were 12 requests for the establishment of a conciliation board as compared to a total of 11 requests in the previous fiscal year. Seven reports were issued during the year and at the year end one report, affecting the radio operation group, was due pending the establishment of a conciliation board.

G-5. Three cases were carried over from the previous year. These related to the nursing group, the postal operations group (postal clerks) and the education group. Conciliation board reports were issued with respect to the nursing group and the postal operations group (postal clerks). The education group reached an agreement during appearances before the conciliation board. There was some sporadic strike activity involving the nursing group but eventually the parties reached an agreement in face to face negotiations. The employees in the postal

## G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

### BUREAU DES SERVICES DE MÉDIATION

G-1. M. Raymond Martel s'est joint au personnel du Bureau des services de médiation en tant que médiateur principal, le 14 août 1978. Il a comblé la vacance créée par la nomination, le 13 mars 1978, de M. Ken Strike au poste de directeur des Services de médiation. Le service compte maintenant un directeur, deux médiateurs principaux et un médiateur-examineur.

G-2. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a fourni son aide aux parties en nommant un conciliateur ou un médiateur en 23 occasions. Dans trois cas, des personnes de l'extérieur ont été nommées à cette fin et, en cinq occasions, des membres à temps partiel de la Commission ont rempli cette fonction. Dans les quinze autres cas, cependant, le Bureau des services de médiation a aidé les parties.

G-3. Le tableau 12 de l'appendice résume le travail accompli par le Bureau au cours de l'année et ce qu'il est advenu des demandes de services de médiation et de conciliation.

### BUREAU DE CONCILIATION

G-4. Au cours de l'année à l'étude, il y a eu 12 demandes de création d'un bureau de conciliation comparativement à un total de 11 pour l'année financière précédente. Il y a eu publication de sept rapports au cours de l'année et, à la fin de l'année, la parution d'un rapport, concernant le groupe de la radiotélégraphie, était assujettie à la création d'un bureau de conciliation.

G-5. Trois affaires ont été reportées de l'année précédente. Elles avaient trait au groupe des sciences infirmières, au groupe des opérations postales (commis des postes) et au groupe de l'enseignement. Pour les groupes des sciences infirmières et des opérations postales (commis des postes) respectivement, le bureau de conciliation a publié un rapport. Le groupe de l'enseignement est arrivé à une entente lors des comparutions devant le bureau de conciliation. Il y a eu des grèves sporadiques chez les membres du groupe des sciences infirmières mais, finale-

operations group (postal clerks) engaged in legal work stoppages commencing on October 16, 1978, but were required to return to work following the enactment of Bill C-8, the Postal Services Continuation Act, which came into force on October 19. A mediator-arbitrator, Judge Lucien Tremblay, was appointed in accordance with this legislation to assist the parties in reaching an agreement, failing which he was empowered to render a binding award. His report was issued on March 31, 1979.

G-6. Reports of conciliation board were issued concerning the engineering and scientific support group, the translation group, the library science group and the historical research group. Settlements ensued based on the recommendations contained in the respective conciliation board reports affecting the first three of these groups. With respect to the historical research group, agreement was reached in negotiations following the hearings of the conciliation board.

G-7. Where no conciliation board was appointed, agreement was reached with the assistance of a conciliation officer in the psychology, the clerical and regulatory and the programme administration groups. Conciliation officers and/or mediators were appointed in disputes involving the primary products inspection, the occupational and physical therapy and the radio operation groups. With respect to the operational category of the Northern Canada Power Commission and the postal operations group (letter carriers), the requests for the establishment of a conciliation board were withdrawn. The combined effect of subsections 80(6) and 60(3) and paragraph 13(1)(d) of the Public Service Staff Relations Act disqualifies a person from serving on a conciliation board if he has attained the age of seventy years. In each case, the parties wished to nominate as chairman of the board of conciliation a person who had reached that age. On the joint request of the parties and in view of the recognized expertise in labour relations of the individuals in question, mediation panels were established which followed procedures similar to those which apply to a conciliation board. With reference to the operational category of the Northern Canada Power Commission, a settlement was reached based on the report of the mediation panel. However, the parties did not accept the report of the mediation panel affecting the postal operations group (letter carriers). An agreement was subsequently reached after further discussions between the parties.

ment, les parties sont arrivées à une entente à la suite de négociations directes. Les employés du groupe des opérations postales (commis des postes) ont procédé à des débrayages légaux à compter du 16 octobre 1978, mais ont été obligés de retourner au travail par suite de l'adoption du Bill C-8, la Loi sur le maintien des services postaux, qui est entrée en vigueur le 19 octobre. Un médiateur-arbitre, le juge Lucien Tremblay, a été désigné aux termes de cette Loi pour aider les parties à arriver à une entente, à défaut de laquelle il était autorisé à rendre une décision exécutoire. Il a présenté un rapport le 31 mars 1979.

G-6. Des rapports de bureau de conciliation ont paru pour les groupes du soutien technologique et scientifique, de la traduction, de la bibliothéconomie et de la recherche historique. Pour les trois premiers de ces groupes, il s'en est suivi des règlements fondés sur les recommandations contenues dans le rapport du bureau de conciliation. Quant au groupe de la recherche historique, une entente est intervenue pendant les négociations qui ont suivi les auditions du bureau de conciliation.

G-7. Pour les groupes pour lesquels on n'a pas établi de bureau de conciliation, soit ceux de la psychologie, des commis aux écritures et aux règlements et de l'administration des programmes, une entente est intervenue avec l'aide d'un conciliateur. Des conciliateurs et (ou) des médiateurs ont été désignés dans les conflits où étaient engagés les groupes de l'inspection des produits primaires, de l'ergothérapie et de la physiothérapie, et de la radiotélégraphie. Quant à la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien et au groupe des opérations postales (facteurs), les demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été retirées. Aux termes réunis des paragraphes 80(6) et 60(3) et de l'alinéa 13(1)d) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, une personne qui a atteint l'âge de soixante-dix ans ne peut être membre d'un bureau de conciliation. Dans chaque cas, les parties ont voulu nommer comme président du bureau de conciliation une personne qui avait cet âge. À la demande conjointe des parties et compte tenu de la compétence reconnue des personnes en question en matière de relations de travail, on a formé des bancs de médiation qui se sont conformés aux lignes de conduite établies pour les bureaux de conciliation. En ce qui concerne la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien, un règlement est intervenu à partir du rapport des médiateurs. Cependant, dans le cas du groupe des opérations postales (facteurs), les parties n'ont pas accepté le rapport des médiateurs. Une entente est intervenue par la suite après des délibérations supplémentaires entre les parties.

## CONCILIATORS

G-8. Twelve requests for the services of a conciliator were received during the year and 12 appointments were made. Of the 12 cases where conciliators were appointed, a total settlement of the dispute was effected in seven instances; two cases became the subject of an arbitral award; in one instance the parties reached agreement in direct negotiations; in the remaining two cases failure to agree was reported.

G-9. In addition there were two cases carried over from the previous year. In one of these, agreement was reached in direct negotiations following the efforts of a conciliation officer and in the other case agreement was attained in direct negotiations following the receipt of a conciliation board report.

## MEDIATORS

G-10. Of the 11 appointments of mediators, six were appointments from the staff of the Office of Mediation Services, one was an outside neutral, two were part-time Board members and two were the mediation panels in respect of the postal operations group (letter carriers) and the operational category of the Northern Canada Power Commission. One dispute dealt with the designations of employees under section 79 of the Public Service Staff Relations Act (safety and security).

G-11. In three cases, agreement was reached on all items referred to the mediator. In most of the remaining cases the number of items in dispute was significantly reduced. Four cases were referred to an arbitration board. The safety and security designations case was referred by the parties to the Board for a hearing. Of the remaining three cases, the parties reached agreement in direct negotiations following the receipt of the report of the mediation panel for the operational category of the Northern Canada Power Commission; one case is pending and agreement was ultimately reached in the remaining case, involving the postal operations group (letter carriers), following the issuance of the report of the mediation panel.

## EXAMINATIONS

G-12. Examiners held formal hearings and completed the examination of the duties and responsibilities of 16 persons proposed as managerial or confidential designations. In preliminary mediation, examiners rendered

## CONCILIATEURS

G-8. La Commission a reçu et a acquiescé à douze demandes de nomination d'un conciliateur cette année. Sept différends ont été entièrement réglés, deux autres ont fait l'objet d'une décision arbitrale, un autre a été réglé au cours de négociations directes et les deux derniers n'ont pas été réglés à défaut d'entente.

G-9. En outre, deux affaires ont été reportées de l'année précédente. Dans l'une d'elles une entente est intervenue au cours de négociations directes à la suite de l'intervention d'un conciliateur et, dans l'autre, un règlement est intervenu au cours de négociations directes après réception du rapport du bureau de conciliation.

## MÉDIATEURS

G-10. Sur les onze médiateurs nommés, six faisaient partie de l'effectif du Bureau des services de médiation, un autre était une personne neutre de l'extérieur, deux autres étaient des membres à temps partiel de la Commission et deux autres constituaient le banc de médiation formé pour le groupe des opérations postales (facteurs) et la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien. Un différend avait trait à la désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (pour des raisons de sécurité).

G-11. Dans trois cas, une entente est intervenue sur tous les points soumis au médiateur. Dans la plupart des autres cas, le nombre de points faisant l'objet d'un différend a été considérablement réduit. Quatre affaires ont été renvoyées à une commission d'arbitrage. L'affaire des désignations pour des raisons de sécurité a été renvoyée à la Commission pour une audition. L'affaire concernant la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien a été réglée au cours de négociations directes après réception du rapport du banc de médiation. Une affaire est en suspens. Enfin, l'affaire concernant le groupe des opérations postales (facteurs) a finalement été réglée après la publication du rapport du banc de médiation.

## EXAMENS

G-12. Les examinateurs ont tenu des auditions officielles dans le cadre des enquêtes sur les fonctions et les responsabilités de 16 personnes désignées par l'employeur comme préposées à la gestion ou à des fonctions confiden-



assistance to the parties in the settlement of 61 proposals. Sixteen of these proposals were settled prior to the formal appointment of an examiner. Where examiners were appointed, 12 proposals were withdrawn by the employer concerned and 33 objections were withdrawn by the bargaining agent.

tielles. Par leur médiation préliminaire, les examinateurs ont aidé les parties à s'entendre sur 61 propositions. On s'est entendu sur 16 de ces propositions avant la nomination officielle d'un examinateur. Dans les cas où des examinateurs ont été nommés, l'employeur a retiré 12 propositions et l'agent négociateur a retiré ses objections dans 33 cas.



## H. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN DECISIONS OF ADJUDICATORS AND ARBITRAL AWARDS

### BARGAINING UNITS

H-1. An employee organization had been certified since 1967 as bargaining agent for all employees in the air traffic control group in the technical category. An application was brought by another employee organization for certification as bargaining agent for a unit of employees in this group "who are under the jurisdiction of the Quebec Region of the Ministry of Transport of Canada". The Board noted that the definition of an administrative region is not set out in legislation. It lies within the discretionary powers of the Minister of Transport. Management can redraw the boundaries of the administrative regions as and when it sees fit. From a strictly functional point of view the rationale for a separate bargaining unit composed exclusively of employees in the Quebec Administrative Region rested solely on the fact that only in the Quebec Region are all air traffic control positions designated as bilingual. After a review of the considerable mass of evidence before it and a consideration of various prior decisions of its own, as well as decisions of labour boards in other jurisdictions, and having taken account of the matters referred to in subsection 32(2) of the Act, the Board concluded that the bargaining unit proposed by the applicant was not an appropriate one (*Le Syndicat des contrôleurs aériens du Québec v. Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board et al.*, Board file 143-2-164).

H-2. The jurisprudence of this Board and of other labour relations boards in Canada is heavily weighted against the fragmentation of existing bargaining units. The fragmentation proposed by the applicant ran counter to the entire scheme of staff relations in the Public Service which favours a common framework of employment conditions based on a service-wide classification struc-

## H. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

### UNITÉS DE NÉGOCIATION

H-1. Une association d'employés était accréditée depuis 1967 comme agent négociateur pour tous les employés qui faisaient partie du groupe du contrôle du trafic aérien de la catégorie technique. Une autre association d'employés a présenté une requête en accréditation pour devenir l'agent négociateur d'une unité d'employés de ce groupe «qui relèvent de l'administration de la région du Québec du Ministère des transports du Canada». La Commission a souligné qu'aucune loi ne définit en quoi consiste une région administrative. C'est une question qui relève des pouvoirs discrétionnaires du ministre des Transports. Les instances administratives peuvent en modifier les frontières à leur gré et au moment jugé opportun. Au point de vue strictement fonctionnel, la raison d'être d'une unité de négociation distincte, composée exclusivement d'employés de la région administrative du Québec, repose uniquement sur le fait que tous les postes compris dans le groupe du contrôle du trafic aérien sont désignés comme bilingues seulement dans la région du Québec. Après avoir examiné les nombreuses preuves qui lui ont été soumises et étudié diverses décisions qu'elle a rendues auparavant à cet égard, de même que des décisions rendues par d'autres commissions de relations de travail dans d'autres sphères de compétence, et ayant tenu compte du libellé du paragraphe 32(2) de la Loi, la Commission a conclu que l'unité de négociation proposée par le requérant n'était pas habile à négocier (*Le Syndicat des contrôleurs aériens du Québec c. Sa Majesté, du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor et autres*, dossier de la Commission n° 143-2-164).

H-2. La jurisprudence de cette Commission et d'autres commissions des relations de travail au Canada s'opposent fortement au morcellement des unités de négociation existantes. Le morcellement proposé par le requérant allait à l'encontre de tout le régime de relations de travail dans la fonction publique qui favorise l'existence de conditions communes d'emploi fondées sur un seul

ture. Unless there were compelling reasons, to permit persons performing identical functions within the same administrative framework to be members of different bargaining units represented by different bargaining agents, would be to invite the development of artificial disparities that could only have an unsettling effect on the Public Service as a whole (*ibid*).

H-3. The Board referred to the applicant's submission that the bargaining unit, as proposed, was functionally distinguishable from the existing bargaining unit in that all air traffic control positions in the Quebec Administrative Region are designated as bilingual. It was claimed that this created special working conditions and distinct interests that could best be represented by a separate bargaining unit. The Board concluded that the sheer implications of this position rendered it untenable. If it had any validity it should be capable of being generalized for the whole of the Public Service. It implied that the language designation of positions by the employer produced a community of interest for the occupants of those positions that justified the severance of such employees from their present bargaining units. The Public Service Staff Relations Act makes no reference to language of work as one of the criteria for defining a bargaining unit. The Act's unmistakable thrust is in the direction of service-wide units based on occupational classifications. It was beyond the discretionary power of this Board to consider language designations, as such, to be a factor in determining the appropriateness of bargaining units (*ibid*).

H-4. The Board considered the applicant's submission that the incumbent bargaining agent had failed to provide—and cannot be expected to provide—fair and adequate representation for the majority of air traffic controllers based in the province of Quebec. The Board has no express jurisdiction over “fair representation” by a bargaining agent and it is doubtful that it can be inferred from the language of the Act. In the exercise of its discretion under section 32, the Board must take account of the quality of representation when an application is made to sever a group of employees from an existing bargaining unit so that they may be represented by a different bargaining agent. In such cases, however, it would seem that the onus of proving that the existing bargaining unit does not permit “satisfactory representation” of the employees that the applicant purports to represent is even greater than upon initial certification. Furthermore the meaning of “satisfactory representation” must be found in the context of the Act (*ibid*).

système de classification en vigueur. Sauf pour des raisons impératives, permettre à des personnes, qui remplissent des fonctions identiques au sein du même corps administratif, d'adhérer à des unités de négociation différentes représentées par des agents négociateurs différents, donnerait lieu à la création de disparités artificielles qui ne pourraient qu'ébranler les structures de la fonction publique (*ibid*).

H-3. La Commission a déjà parlé de la déclaration du requérant selon laquelle l'unité de négociation, telle qu'elle est proposée, se distinguait, au point de vue des besoins, de l'unité de négociation existante en ce que tous les postes AI de la région administrative du Québec étaient désignés comme bilingues. Il a été allégué que ce fait créait des conditions spéciales de travail et des intérêts distincts susceptibles d'être mieux représentés par une unité de négociation distincte. La Commission a conclu que les seules implications de cette position la rendaient insoutenable. Pour avoir quelque validité, elle devrait pouvoir être généralisée pour l'ensemble de la fonction publique. Elle supposait que la désignation linguistique des postes (par l'employeur) créait, pour les titulaires de ces postes, une communauté d'intérêts qui justifiait le détachement de ces employés de leur unité de négociation actuelle. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne désigne aucunement la langue de travail comme un des critères appliqués pour définir une unité de négociation. La Loi veut indéniablement des unités qui englobent chacune un service entier et qui sont fondées sur la classification des postes. Il n'entraîne pas dans les attributions de cette Commission de considérer les désignations linguistiques, comme telles, comme critère déterminant de l'habileté à négocier des unités de négociation (*ibid*).

H-4. La Commission a étudié l'allégation du requérant selon laquelle l'agent négociateur avait négligé d'assurer une représentation juste et suffisante de la majorité des contrôleurs aériens œuvrant dans la province de Québec et qu'il n'était pas en mesure de l'assurer. La Commission n'a pas de compétence expresse à l'égard de la «juste représentation» par un agent négociateur et il est douteux que le libellé de la Loi puisse étayer une conclusion à cet égard. Elle doit aussi tenir compte, en exerçant sa discrétion aux termes de l'article 32, de la qualité de la représentation lorsqu'elle reçoit une demande visant le détachement d'un groupe d'employés d'une unité de négociation existante pour qu'il soit représenté par un agent négociateur différent. Dans ces cas, cependant, il semble que la charge de prouver que l'unité de négociation existante ne peut assurer une «représentation satisfaisante» des employés que le requérant est censé représenter soit même plus lourde qu'au moment de l'accréditation initiale. De plus, la signification de l'expression



«représentation satisfaisante» doit se dégager du contexte de la Loi (*ibid*).

H-5. The Board found that the issue that appeared to be at the very root of the difficulties between the parties was beyond its competence. The Board could not presume to make a finding on the merits of allowing the use of English and French in air/ground communications in the air space that is subject to “control” by the air traffic controllers in the Quebec Administrative Region. Whether one looked at the issue from the aspect of language rights (the applicant’s position) or from the aspect of safety (the intervenor’s position) it was up to the government, in the exercise of its judgment, to establish and implement a policy and to bear the responsibility for it (*ibid*).

H-6. There was an aspect of the language question that was more directly related to the jurisdiction of the Board. It had to do with a bargaining agent’s responsibility to ensure that all of its members have equal access to the rights and benefits that flow from the collective agreement. The language of communication thus assumed importance, particularly in the federal Public Service, and in keeping with the letter and spirit of the Official Languages Act. The collective agreement is the major instrument that informs the membership of a union of its rights and benefits. It had been the policy of the incumbent bargaining agent since 1974 to sign only the English version of its collective agreement with the Treasury Board, for some rather legalistic reasons. In so doing, the incumbent bargaining agent displayed a deplorable lack of sensitivity to the feelings of its francophone members many of whom, rightly or wrongly, perceived this as a policy designed to humiliate them. Whether this persistence in a refusal to sign the French version of the collective agreement would, of itself, have provided sufficient ground for a finding that the bargaining unit proposed by the applicant was an appropriate one is open to question. The Board found that the matter was somewhat academic in light of an undertaking that all future collective agreements to which the incumbent bargaining agent was a party would be signed in both official languages. Moreover, in the matter of giving service to its francophone members the evidence showed that the bargaining agent had progressively improved its capacity to provide for bilingual communication in its internal operations (*ibid*).

H-7. The question before the Board was whether certain employees—the francophone members of the air traffic control occupational group working in the Quebec Administrative Region—had suffered discrimination as a result of the attitudes and actions of their bargaining

H-5. La Commission a conclu que la question qui semblait être à la source des difficultés opposant les parties débordait sa compétence. Il n’appartenait pas à la Commission de se prononcer sur le bien-fondé de l’usage de l’anglais et du français dans les communications air/sol dans l’espace aérien soumis au «contrôle» des contrôleurs aériens de la région administrative du Québec. Que la question soit envisagée sous l’angle des droits linguistiques (position du requérant) ou de la sécurité (position de l’intervenante), il appartenait au gouvernement, dans l’exercice de son jugement, d’établir et de mettre en œuvre une politique et d’en assumer la responsabilité (*ibid*).

H-6. Un aspect de la question linguistique se rapportait plus directement à la compétence de cette Commission. Il s’agit de la responsabilité de l’agent négociateur qui doit s’assurer que tous ses membres jouissent à titre égal des droits et des avantages prévus dans la convention collective. La langue utilisée dans les communications prenait alors de l’importance, surtout dans la fonction publique fédérale, conformément d’ailleurs à la lettre et à l’esprit de la Loi sur les langues officielles. La convention collective est l’instrument majeur qui informe les membres d’un syndicat de leurs droits et de leurs avantages. L’agent négociateur a toujours eu pour politique, depuis 1974, de ne signer que la version anglaise de sa convention collective conclue avec le Conseil du Trésor, par pur légalisme. En agissant ainsi, l’agent manifestait un manque déplorable d’égards à l’endroit des membres francophones dont plusieurs y ont vu, à tort ou à raison, une politique destinée à les humilier. Que la persistance de l’agent à refuser de signer la version française de la convention collective justifierait à elle seule la conclusion selon laquelle l’unité de négociation proposée par le requérant était habile à négocier, c’est là une question discutable. La Commission a conclu que la question est sans portée pratique compte tenu de l’engagement pris par l’agent selon lequel à l’avenir il devrait signer toutes les conventions collectives dans les deux langues officielles. De plus, en ce qui a trait aux services fournis à ses membres francophones, la preuve a indiqué que l’agent avait progressivement amélioré sa capacité d’assurer des communications bilingues dans ses opérations internes (*ibid*).

H-7. La question que devait résoudre la Commission était celle de savoir si certains employés, soit les membres francophones du groupe professionnel AI œuvrant dans la région administrative du Québec, avaient eu à souffrir de discrimination par suite des attitudes et des mesures

agent. The fact that particular majority decisions or policies are not to the liking of the minorities who oppose them is not, in itself, indicative of discrimination. Apart from the arguable case of the policy on the signing of the French version of the collective agreement—a policy that had now been changed—the objective evidence did not, in the Board's opinion, support the allegation of discrimination (*ibid*).

#### PROOF THAT MAJORITY OF EMPLOYEES IN BARGAINING UNIT WISH AN EMPLOYEE ORGANIZATION TO REPRESENT THEM

H-8. On an application for certification pursuant to section 27 of the Act, the applicant sought to acquire the bargaining rights which the intervener had held for ten years. Although the applicant had unqualified evidence of membership for slightly over 75% of the employees in the bargaining unit, the Board directed that a representation vote be held, in view of the fact that it was a “displacement” application. The Board's view was that, by maintaining the past practice of the Board, i.e., directing the taking of a representation vote among the eligible employees in the case of a displacement application, the result was more likely to reflect the true wishes of the employees concerned than by granting outright certification based solely on the documentary evidence filed by the applicant in support of its application (*Aircraft Operations Group Certification Case*, Board file 143-2-171).

#### WHETHER CERTAIN PERSONS ENGAGED UNDER CONTRACTS FOR PERSONAL SERVICES ARE EMPLOYEES OR INDEPENDENT CONTRACTORS

H-9. On an application for certification<sup>1</sup> the Board had determined that the persons for whom certification was sought were not employees within the meaning of the Act because they were engaged under contracts for personal services and did not occupy positions in the Public Service within the meaning of the definition of “Public Service” in section 2 of the Act. On application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act, the decision of the Board was set aside<sup>2</sup> and the matter referred back to it for determination on the basis that a person who is found to be an employee rather than an individual contractor, although engaged under a form of contract for personal services pursuant to statutory authority, must be deemed

adoptées par leur agent négociateur. Le fait que des décisions ou des politiques particulières de la majorité ne plaisent pas aux minorités qui s'y opposent n'est pas, en lui-même, un indice de discrimination. À part la situation discutable de la politique relative à la signature de la version française de la convention collective, politique qui a maintenant changé, la preuve objective n'était pas les allégations de discrimination selon la Commission (*ibid*).

#### PREUVE QUE LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉSIRENT ÊTRE REPRÉSENTÉS PAR UNE ASSOCIATION D'EMPLOYÉS

H-8. Le requérant a présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 27 de la Loi afin d'obtenir les droits de négociation détenus par l'intervenant depuis dix ans. Même si le requérant a au-delà de tout doute la preuve d'adhésion d'un peu plus de 75 % des employés qui font partie de l'unité de négociation, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation car il s'agissait d'une demande d'accréditation en «remplacement». De l'avis de la Commission, en s'en tenant à la pratique établie et en ordonnant la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés qui avaient droit de vote dans le cas d'une demande en «remplacement», elle serait plus en mesure de connaître les vrais sentiments des employés concernés que si elle accordait l'accréditation en se fondant uniquement sur la preuve littérale déposée par le requérant à l'appui de sa demande (*Demande d'accréditation — Groupe de la navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 143-2-171).

#### SI CERTAINES PERSONNES ENGAGÉES EN VERTU D'UN CONTRAT DE SERVICES PERSONNELS SONT DES EMPLOYÉS OU DES ENTREPRENEURS INDÉPENDANTS

H-9. En ce qui a trait à une demande d'accréditation<sup>1</sup>, la Commission a décidé que les personnes à l'égard desquelles le requérant demandait d'être accrédité n'étaient pas des employés aux termes de la Loi car elles étaient engagées en vertu d'un contrat de services personnels et n'occupaient pas de postes au sein de la fonction publique, selon la définition de l'expression «Fonction publique» qui figure à l'article 2 de la Loi. L'agent négociateur, aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Loi sur la Cour fédérale, a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale qui a infirmé<sup>2</sup> la décision de la Commission et a renvoyé l'affaire à celle-ci parce qu'une personne considérée comme «employé» plutôt que comme entrepreneur indépendant, même si elle est engagée par une forme de



to occupy a position in the Public Service within the meaning of the Act. It was the Court's opinion that, where a separate employer has statutory authority to enter into contracts for personal services with independent contractors, notwithstanding the form which such an engagement takes, it may be open in a particular case to show that in all the circumstances the relationship is in fact one of employment. In its rehearing of the case, the main question before the Board was whether the persons on behalf of whom the applicant was seeking certification as bargaining agent were employees within the meaning of the Act. The Board stated that it was not required to make a determination that either all or none of the persons engaged under a form of contract pursuant to the employer's statutory authority were employees at common law. In principle, at least, each individual case should be decided on its merits. However, considering the volume of evidence before it, the Board decided to attempt to issue a general decision which would guide the parties towards agreement on the status of particular individuals as employees under the Act (*National Film Board Certification Case*, Board file 143-8-160).

H-10. The Board considered the jurisprudence, both common law and civil law, to which the parties had referred it, and out of which had evolved the general tests for distinguishing between an employee and an independent contractor. The Board was in general agreement that the "control" test standing by itself or as part of what had become known as the "four-fold" test, was central to the case. The jurisprudence, however, had modified the control test and moved from the narrow concept of control in the master and servant relationship to one that takes account of the intent and purposes of modern labour relations legislation. Courts and labour relations boards had developed the view that the extent of the employer's right of control over the manner in which the work is done must be looked at in the light of the circumstances particular to each case. The Board pointed out that this case concerned a number of persons whose duties, functions, relationships and contracts with respect to a film-making operation covered a wide spectrum. However, it seemed to the Board that there was a distinguishing characteristic or criterion that clearly set apart some of the individuals under consideration from all of the others, so that one might be led to the conclusion that, while the latter might be found to be employees, the former might be found to be independent contractors. There was a distinction between the freelance director who was the initiator of a project that he was directing

contrat de services personnels, en vertu d'un pouvoir établi par la loi, doit être considérée comme occupant un poste au sein de la fonction publique au sens de la Loi. La Cour était d'avis que lorsqu'un employeur distinct a le pouvoir, aux termes de la loi, de conclure des contrats de services personnels avec des entrepreneurs indépendants, nonobstant la forme que revêt un tel contrat, il peut être établi, dans un cas particulier et à la lumière de toutes les circonstances, qu'il s'agit effectivement d'un emploi. Au moment de la nouvelle audition de l'affaire, la principale question que la Commission avait à trancher était celle de savoir si les personnes à l'égard desquelles le requérant demandait l'accréditation à titre d'agent négociateur, étaient des employés au sens de la Loi. La Commission a déclaré qu'elle n'était pas tenue de déterminer que toutes les personnes, sinon aucune, engagées par une forme de contrat, en vertu du pouvoir dévolu à l'employeur aux termes de la loi, étaient des employés au sens de la Common Law. En principe au moins, chaque affaire devrait être tranchée sur le fond. Toutefois, compte tenu du nombre de preuves produites, la Commission a décidé de tenter de rendre une décision générale qui aiderait les parties à s'entendre au sujet de la situation d'employé des personnes en question, tout en tenant compte des exigences de la Loi, (*Demande d'accréditation — Office national du film*, dossier de la Commission n° 143-8-160).

H-10. La Commission a étudié, autant sous le rapport de la Common Law que sous celui du droit civil, la jurisprudence à laquelle les parties l'ont renvoyée et en a tiré des critères généraux permettant de faire une distinction entre un employé et un entrepreneur indépendant. La Commission a reconnu unanimement que le critère de surveillance en soi, sinon comme un élément de ce qu'on a convenu d'appeler le critère «à quatre volets», constituait le cœur de l'affaire. Toutefois, la jurisprudence a modifié le critère de surveillance et, du concept étroit de la surveillance des relations entre commettant et préposé, est passée à un concept qui tient compte des fins et des objectifs des lois régissant les relations de travail à l'époque actuelle. Les tribunaux et les divers conseils des relations de travail en sont venus à la conclusion que l'importance du droit de surveillance de l'employeur sur la manière dont le travail est exécuté doit être vue à la lumière des circonstances particulières de chaque affaire. La Commission a souligné que la présente affaire concernait un nombre de personnes dont les fonctions, les obligations, les relations et les contrats, dans le cadre de la réalisation d'un film, étaient très variés. Toutefois, la Commission était d'avis qu'il pouvait exister une caractéristique particulière ou un critère qui permettrait d'établir clairement une distinction entre les personnes touchées par la demande et donc de conclure que certaines pouvaient être considérées comme des employés

and the other freelancers. The freelance directors engaged under contract to direct specific projects which they had initiated and which were subject to prior approval of the employer as well as approval at various stages of production, were independent contractors and not employees. Other categories of persons engaged under contract to work under the direction of a director, performing the same functions as and working alongside their counterparts on the employer's regular staff, using the same facilities, remunerated on a comparative basis and subject to similar supervision, were employees, and must be deemed to be occupying positions in the Public Service. These employees should be treated as included in the existing bargaining unit comprising the employees of the employer who were in the technical category (*ibid*).

## UNFAIR PRACTICES

H-11. A complaint brought pursuant to paragraph 20(1)(a) of the Act alleged that certain named respondents had failed to observe the prohibitions contained in sections 8, 9 and 10 of the Act. The complainant alleged that a series of punitive measures were taken against him by the respondents, jointly or severally, primarily because of his identification with and participation in the employee organization certified as bargaining agent for his bargaining unit. These included a suspension, a reprimand and a transfer from one position to another. The Board found that, while the complainant might have been able to establish discrimination against him in that he had been treated differently from other employees for the same conduct, there was no direct evidence to link the specific actions of the respondents to the fact of his membership and involvement in the employee organization. The matter could not, therefore, be dealt with under section 20. The more appropriate route for challenging the actions taken was by way of the grievance procedure. (The Board noted that the complainant had filed grievances and that before the grievances could be finally disposed of by adjudication, the suspension and reprimand had been withdrawn by the employer. As for the transfer, the adjudicator declined jurisdiction on the grounds that the transfer could not be regarded as a disciplinary action resulting in a financial penalty.) Similarly, the Board found there was no direct evidence to link the actions to an intention on the part of the respondents to compel the complainant to refrain from exercising rights under the Act. With respect to the

et d'autres, comme des entrepreneurs indépendants. Il existait une différence entre le réalisateur pigiste qui était l'auteur du film qu'il avait réalisé et les autres pigistes. Les réalisateurs pigistes engagés par contrat pour diriger des projets précis, dont ils étaient l'auteur et qui ont été soumis au préalable à l'approbation de l'employeur, puis à d'autres approbations à différents stades de la production étaient des entrepreneurs indépendants et non pas des employés. Les autres catégories de personnes qui travaillaient sous la direction d'un réalisateur et qui remplissaient les mêmes fonctions que leurs homologues, qui faisaient partie du personnel régulier de l'employeur et qui travaillaient avec eux, qui utilisaient le même équipement, recevaient une rémunération comparable et étaient soumis à une supervision analogue, étaient des employés et doivent être considérés comme occupant des postes au sein de la fonction publique. Ces employés devraient être considérés comme membres de l'unité de négociation qui regroupent les employés de l'employeur qui font partie de la catégorie technique (*ibid*).

## PRATIQUES DÉLOYALES

H-11. Il s'agit d'une plainte, présentée aux termes de l'alinéa 20(1)a) de la Loi, selon laquelle certains requérants nommés auraient contrevenu aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Le plaignant a prétendu qu'une série de mesures punitives ont été prises contre lui par les défendeurs, conjointement ou individuellement, surtout parce qu'il était connu comme membre actif de l'association des employés accréditée comme agent négociateur de son unité de négociation. Ces mesures comprenaient une suspension, une réprimande et une mutation. La Commission a conclu que même si le plaignant a pu établir qu'il y avait eu discrimination envers lui, en ce sens qu'il avait été traité différemment des autres employés qui s'étaient comportés comme lui, il n'y avait pas de preuves directes établissant qu'il y avait un lien entre les actions précises des défendeurs et le fait que le plaignant était membre de l'association d'employés et participait à ses activités. L'affaire n'était donc pas recevable aux termes de l'article 20. Il aurait été plus approprié de contester ces mesures en suivant la procédure applicable aux griefs. (La Commission a souligné que le plaignant avait présenté des griefs et que l'employeur avait retiré la suspension et la réprimande avant que lesdits griefs ne soient renvoyés à l'arbitrage. Quant à la mutation, l'arbitre a reconnu qu'il n'avait pas compétence pour rendre une décision à cet égard parce qu'il ne s'agissait pas d'une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire.) De même, la Commission a conclu qu'il n'existait aucune preuve directe démontrant que lesdites mesures traduisaient une intention de la part des défendeurs de forcer le plaignant à



submission that the evidence in aggregate revealed a pattern of treatment against the complainant that supported his allegations, the Board agreed that a pattern did appear to emerge. Nevertheless, even if the Board gave full weight to the argument that the evidence taken as a whole constituted a pattern, it could not, on the evidence adduced before it, find a pattern that would lead to the conclusion that the respondents had violated those sections of the Act that would bring them within the ambit of a complaint under section 20 (*Ager v. Arcand et al.*, Board file 161-2-167).

H-12. At the outset of the hearing in the above case, counsel for the respondents introduced a motion to strike out the complaint on the grounds that the Board lacked jurisdiction. The complainant had already filed a grievance and had referred it to adjudication. He had also started a proceeding before the Trial Division of the Federal Court with respect to the transfer. It was argued that the complaint represented an unwarranted multiplication of procedures and amounted to an abuse of process. The Board called attention to the mandatory language of section 20. There might be circumstances when the Board could refuse to entertain a complaint but there would be an onus on the Board to justify its refusal. The Board distinguished the *Steer* case (Board file 161-2-148),<sup>3</sup> where it was found that that particular complaint, not being adjudicable, fell within the ambit of the prohibition contained in subsection 95(3) of the Act, namely, that “the decision on the grievance taken at the final level in the grievance process is final and binding for all purposes of this Act and no further action under this Act may be taken thereon”. In the instant case, the complaint was filed before receipt of the reply to the complainant’s grievance. It therefore did not represent a “further action under this Act” in the sense of subsection 95(3). In addition, the essential purpose of the complaint was to have the Board deal with the allegation that the respondents had failed to observe the prohibitions contained in sections 8, 9 and 10 of the Act in that their actions had been biased by their attitudes towards the incumbent bargaining agent and towards the complainant as an active supporter of the bargaining agent (*ibid*).

H-13. A complaint made pursuant to subsection 20(1) of the Act alleged that, contrary to subsections 8(1) and 9(1) of the Act, persons acting on behalf of the employer consulted with and gave recognition to a certain organization on matters pertaining to the welfare of the employees in a bargaining unit for which an employee organization (of which the complainant was a member) was the exclusive bargaining agent. The respondents

renoncer à l'exercice des droits que lui confère la Loi. Quant à l'argument selon lequel l'ensemble des preuves révèle que le plaignant avait raison de prétendre avoir été traité injustement, la Commission reconnaît qu'effectivement cet argument semble fondé. En dépit de ce fait, la Commission ne pouvait pas trouver dans les preuves dont elle était saisie un élément qui la mènerait à conclure que les défendeurs avaient contrevenu aux articles de la Loi susmentionnés, de sorte qu'il soit possible de présenter contre eux une plainte aux termes de l'article 20 (*Ager c. Arcand et autres*, dossier de la Commission n° 161-2-167).

H-12. Au début de l'audition de l'affaire ci-dessus, l'avocat des défendeurs a présenté une requête en irrecevabilité à l'égard de la plainte, alléguant que la Commission n'avait pas la compétence voulue. Le plaignant avait déjà présenté un grief et l'avait renvoyé à l'arbitrage. Il avait aussi engagé des procédures devant la Division de première instance de la Cour fédérale à propos de sa mutation. L'avocat a soutenu que le plaignant multipliait indûment les procédures, ce qui constituait un abus de droit. La Commission a attiré l'attention sur les obligations stipulées à l'article 20. Dans certaines circonstances, la Commission pourrait refuser d'admettre une plainte, mais il lui incomberait alors de justifier son refus. La Commission a établi une distinction entre la présente affaire et l'affaire *Steer* (dossier de la Commission n° 161-2-148<sup>3</sup>, dans laquelle il a été conclu que la «plainte», n'étant pas arbitrable, tombait sous le coup de l'interdiction stipulée au paragraphe 95(3) de la Loi, selon lequel «la décision relative au grief prise au dernier palier de la procédure applicable aux griefs est définitive et obligatoire à toutes fins de la présente Loi et le grief ne peut faire l'objet d'aucune autre mesure en vertu de la présente Loi». En l'espèce, la plainte a été déposée avant que le plaignant n'ait reçu la réponse à son grief. Elle ne représentait donc pas «une autre mesure en vertu de la présente Loi», au sens du paragraphe 95(3). De plus, l'objet principal de cette plainte était que la Commission statue sur l'allégation selon laquelle les défendeurs avaient contrevenu aux articles 8, 9 et 10 de la Loi, en ce sens que leur conduite avait été influencée par leur sentiment à l'égard de l'agent négociateur accrédité et du plaignant, du fait que celui-ci était un militant syndical (*ibid*).

H-13. Il s'agit d'une plainte présentée aux termes du paragraphe 20(1) de la Loi alléguant que, contrairement aux paragraphes 8(1) et 9(1) de la Loi, des personnes agissant pour le compte de l'employeur avaient reconnu comme interlocuteur une certaine association et l'avaient consultée sur des questions de bien-être des employés faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une association d'employés (dont la plaignante était membre)

named were the Minister of Transport and the President of the Treasury Board. The Board pointed out that the prohibitions in subsections 8(1) and 9(1) are directed at persons employed in a managerial or confidential capacity. The Board was satisfied that a Minister of the Crown is not encompassed within the ambit of any of the paragraphs (a) to (g) of the definition in section 2 of a "person employed in a managerial or confidential capacity". Accordingly, the complaint failed by reason of the fact that the named respondents were Ministers of the Crown (*J. G. Schmidt v. Hon. Otto Lang and Hon. Jean Chrétien*, Board file 161-2-145).

H-14. The Board added that the language of subsection 20(1) places an obligation on the Board to examine and inquire into any complaint falling within its ambit, regardless of the relationship between the complainant and the respondents or the effect of the prohibited activity on the complainant. However, subsection 20(2) gives the Board a discretion as to whether it makes an order directing the respondent to observe the particular prohibitions complained of. Accordingly, it would not necessarily follow that an order directing compliance would have been automatically issued by the Board even if a contravention had been established. Each complaint must be dealt with on the basis of its own particular circumstances. In the instant case the complaint was filed by the complainant on her own behalf and not on behalf of her bargaining agent, an organization which was legally capable of exercising its rights and fulfilling its obligations under the Act. The allegations in the complaint were that the prohibited activities complained of had a detrimental effect on the bargaining agent. It was not indicated that, *per se*, these activities had any direct effect on or consequence for her. In such a situation the Board, in the exercise of its discretion, might well have decided not to accord the remedies sought in the complaint (*ibid*).

#### COMPLAINT OF FAILURE TO GIVE EFFECT TO PROVISION OF ARBITRAL AWARD

H-15. In a complaint made under paragraph 20(1)(b) of the Act, the complainant alleged that the respondent, Secretary of the Treasury Board and a person acting on behalf of the employer, had failed to give effect to the provisions of an article of an arbitral award. The article in question, entitled "Designated Paid Holidays", provided *inter alia* that there should be an additional day in each year, which was a recognized provincial or civic holiday in

était l'agent négociateur exclusif. Les défendeurs étaient nommément le ministère des Transports et le Président du Conseil du Trésor. La Commission a souligné que les interdictions stipulées aux paragraphes 8(1) et 9(1) s'appliquent aux personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La Commission était convaincue qu'un ministre de la Couronne n'est visé par aucun des alinéas a) à g) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2. Par conséquent, la plainte a dû être rejetée parce que les personnes nommées comme défendeurs étaient ministres de la Couronne (*J. G. Schmidt c. l'hon. Otto Lang et l'hon. Jean Chrétien*, dossier de la Commission n° 161-2-145).

H-14. La Commission a ajouté que le libellé du paragraphe 20(1) de la Loi l'oblige à se renseigner et à enquêter sur toute plainte qui relève de sa compétence, indépendamment des relations qui peuvent exister entre la plaignante et les défendeurs ou des conséquences que l'interdiction relevée peut avoir eu pour la plaignante. Cependant, le paragraphe 20(2) confère à la Commission le pouvoir discrétionnaire de rendre une ordonnance afin d'enjoindre la partie défenderesse d'observer les interdictions faisant l'objet de la plainte. Par conséquent, même lorsqu'il est prouvé qu'il y a eu violation de la Loi, il ne s'ensuit pas pour autant que la Commission doit automatiquement rendre une ordonnance pour faire respecter la Loi. Chaque plainte doit être étudiée d'après les circonstances qui lui sont particulières. En l'espèce, la plainte a été déposée par la plaignante en son propre nom et non au nom de son agent négociateur, organisme habilité légalement à exercer les droits et à remplir les obligations que lui prescrit la Loi. La plainte alléguait que les activités interdites avaient été préjudiciables à l'agent négociateur. Rien n'indiquait que ces activités, en soi, avaient directement porté atteinte à la plaignante. Dans ces circonstances, il est fort probable que la Commission, en exerçant son pouvoir discrétionnaire, aurait décidé de ne pas accorder à la plaignante le redressement qu'elle demandait dans sa plainte (*ibid*).

#### PLAINTE ALLÉGUANT NON-APPLICATION D'UN ARTICLE D'UNE DÉCISION ARBITRALE

H-15. Il s'agit d'une plainte présentée aux termes de l'alinéa 20(1)b) de la Loi dans laquelle la plaignante allègue que le défendeur, en l'occurrence le secrétaire du Conseil du Trésor et une personne agissant au nom de l'employeur, a omis d'appliquer les dispositions d'un article d'une décision arbitrale. L'article en question intitulé «Jours fériés désignés payés» stipule entre autres qu'il devrait y avoir dans l'année un autre jour reconnu



the area in which the employee was employed or resided. The article provided, also, that an employee should have the right to give timely notice as to which of any alternative recognized holidays he preferred to take, and the employer was to give effect to this choice unless operational requirements made it impractical to do so. The employer was to give notice in writing to the employee of any refusal, together with reasons therefor. A directive was issued by Treasury Board over the respondent's signature stating that Friday, June 23, 1978 (St-Jean Baptiste Day fell on the Saturday) would be observed as a designated holiday by all employees of the federal Public Service in the Province of Quebec for whom the Treasury Board was the employer. Since all collective agreements, with the exception of the arbitral award referred to above, provided that the holiday in the area in which an employee was employed be observed, the result was a cessation of departmental operations in the Province of Quebec on St-Jean Baptiste Day. Accordingly the granting of a choice of holiday by employees covered by the said arbitral award would be operationally impossible, and requests for a choice of holiday would be denied. The complainant submitted that the arbitral award required each Deputy Head to exercise a discretion in each individual case as to whether or not, given the operational requirements of a particular work place, an employee's request for a choice of holidays could be granted. There was evidence that, in the case of one individual employee who applied to take the August Civic Holiday, he was first sent a copy of the memorandum, then was later sent a superseding personal memorandum denying his request. The Board held that Treasury Board as employer was not required to delegate to Deputy Heads the discretion to decide whether operational requirements made it impractical for the employer to give effect to the choice of employees as to which of the two holidays they preferred to observe, notwithstanding any past practice. It might be argued that the respondent, in all the circumstances, did not adopt the most prudent course of action having regard to the manner in which he chose to exercise the authority accorded to the employer by the article of the arbitral award. Nevertheless, the conduct of the employer was not so arbitrary that it was tantamount to a failure to give effect to the provisions of the article. The complaint was therefore dismissed (*Public Service Alliance of Canada v. Maurice LeClair*, Board file 161-2-176).<sup>4</sup>

comme jour férié provincial ou municipal dans la région où l'employé travaille ou demeure. L'article en question stipule aussi que l'employé devrait avoir le droit de donner un avis raisonnable indiquant quel jour férié reconnu il préfère, et que l'employeur devrait accepter ce choix à moins que les nécessités du service ne l'en empêchent. Si l'employeur refusait le choix de l'employé, il devrait en aviser celui-ci par écrit et lui en donner les motifs. Le Conseil du Trésor a publié une directive portant la signature du défendeur et indiquant que le vendredi 23 juin 1978 (la Saint Jean-Baptiste tombait le samedi) serait un jour férié désigné pour tous les employés de la Fonction publique fédérale qui travaillent dans la province de Québec et pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur. Étant donné que toutes les conventions collectives à l'exception de la décision arbitrale dont il est question ci-dessus, prévoient l'observance du jour férié désigné payé dans la région où l'employé travaille, les ministères ont suspendu leurs activités dans la province de Québec le jour de la Saint Jean-Baptiste. En conséquence, il est impossible, eu égard aux nécessités du service, d'accorder aux employés assujettis à ladite décision arbitrale le jour de congé de leur choix, et les demandes doivent donc être refusées. La plaignante a soutenu que la décision arbitrale autorise le sous-chef à exercer son pouvoir discrétionnaire dans chaque affaire particulière et elle exige qu'il décide si, eu égard aux nécessités du service dans un lieu de travail donné, il peut accorder à l'employé le jour de congé de son choix. Il a été prouvé, dans le cas d'un employé en particulier qui a demandé de prendre le congé du mois d'août, que l'employeur lui avait d'abord envoyé un exemplaire de la note de service, puis une note de service personnelle remplaçant la précédente et dans laquelle il refusait d'accéder à sa demande. La Commission a soutenu que le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, n'était nullement obligé de déléguer aux sous-chefs le pouvoir discrétionnaire de décider si les nécessités du service l'empêchaient de respecter les préférences des employés au sujet des deux jours de congé, nonobstant toute pratique établie. On peut affirmer que le défendeur, dans les circonstances de l'affaire, n'a pas agi avec beaucoup de prudence, eu égard à la manière dont il a choisi d'exercer le pouvoir accordé à l'employeur par l'article de la décision arbitrale. Quoi qu'il en soit, l'employeur n'a pas agi de façon si arbitraire qu'il soit possible de conclure qu'il a omis d'appliquer les dispositions de la décision arbitrale. La plainte a donc été rejetée (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Maurice LeClair*, dossier de la Commission n° 161-2-176)<sup>4</sup>.

H-16. Counsel for the respondent submitted that the Board was without jurisdiction to entertain a complaint under paragraph 20(1)(b) since the proper avenue of

H-16. L'avocat du défendeur a déclaré que la Commission n'avait pas la compétence requise pour recevoir une plainte présentée aux termes de l'alinéa 20(1)(b)

recourse was the grievance procedure provided for under subparagraph 90(1)(a)(ii). The Board distinguished the case from one in which an employee had unsuccessfully availed himself of the grievance procedure and then sought redress by way of a complaint. Subsection 20(1) of the Act specifically provides *inter alia* that the Board *shall* examine and inquire into a complaint made to it that the employer, or any person acting on its behalf, has failed to give effect to any provision of an arbitral award. That was the issue that was squarely before the Board, and that issue fell within the purview of paragraph 20(1)(b), notwithstanding that the interpretation to be placed on the substance of the article might be open to question. The Board therefore found that it had jurisdiction to deal with the complaint (*ibid*).

#### FAILURE TO COMPLY WITH BOARD REGULATIONS RESPECTING GRIEVANCES

H-17. A complaint made under paragraph 20(1)(d) of the Act alleged that the respondent refused or failed to reply to a grievance relating to classification as contemplated by subsection 77(2) of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. The complainant had filed a grievance alleging that he had been performing duties and responsibilities for a period of 15 months which, in his view, warranted a higher classification and higher rate of pay. He had resigned from the Public Service one day after filing the grievance, but still wished to know the employer's decision as to the classification and the quantum of retroactive entitlement (if any) resulting from it. The respondent wrote to the complainant informing him of the reasons for the delay in the reclassification but stating that the whole question was now immaterial to the complainant, as an ex-employee. The information when it became available would be communicated to employees but the complainant had foreited such entitlement by his resignation. The Board determined that this response was not a "reply to the grievance" as contemplated by subsection 77(2) of the Regulations. The Federal Court of Appeal in the *Lavoie* case<sup>5</sup> had held that the introductory words of subsection 90(1) of the Act include any person who feels himself to be aggrieved as an employee. A grievance, therefore, cannot be ignored on the ground that the grievor lacked status as an employee at the time the grievance was submitted. The principle was all the more applicable in a case, as here, where the termination of employment occurred after the grievance was received by the employer. The right to grieve having been established, there arises a corresponding duty on the employer to reply meaningfully to a grievance. To be a reply as contemplated by subsection 77(2) of the Regulations such

puisque le recours approprié était la procédure de règlement des griefs prévue au sous-alinéa 90(1)(a)(ii). La Commission a comparé la présente affaire à une autre dans laquelle l'employé avait, sans succès, eu recours à la procédure de règlement des griefs et cherché un redressement au moyen d'une plainte. Le paragraphe 20(1) de la Loi stipule précisément entre autres que la Commission *doit* se renseigner et enquêter sur toute plainte selon laquelle l'employeur ou une personne agissant en son nom, a omis de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale. Telle était la question que devait trancher la Commission et cette question tombe sous le coup de l'alinéa 20(1)(b), nonobstant le fait que l'interprétation à accorder à l'article pourrait être mise en doute. En conséquence, la Commission a conclu qu'elle avait compétence pour entendre la présente affaire (*ibid*).

#### NON-OBSERVATION DE LA DISPOSITION SUR LES GRIEFS PRÉVUE PAR LE RÈGLEMENT

H-17. Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 20(1)(d) de la Loi alléguant que le défendeur a refusé ou omis de répondre à un grief ayant trait à la classification en contravention du paragraphe 77(2) du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P. Le plaignant avait présenté un grief alléguant qu'il s'était acquitté des fonctions et des responsabilités d'un poste pendant quinze mois, ce qui, à son avis, justifiait un niveau de classification et un taux de rémunération plus élevés. Il a démissionné de son poste au sein de la fonction publique une journée après avoir présenté son grief, mais désirait quand même connaître la décision de l'employeur quant au niveau de classification et à l'augmentation de salaire rétroactive (le cas échéant) auquel il avait droit en conséquence. Le défendeur a écrit au plaignant afin de l'informer des motifs du retard mis à effectuer la reclassification, mais a déclaré que de tels renseignements étaient inutiles, dans le cas d'un ancien employé. Dès qu'ils seraient disponibles, les renseignements demandés seraient communiqués à tous les employés, sauf au plaignant qui avait perdu ses droits en raison de sa démission. La Commission a conclu que cette réponse n'était pas une «réplique écrite à l'exposé de grief», aux termes du paragraphe 77(2) du Règlement. Dans l'affaire *Lavoie*, la Cour d'appel fédérale a conclu que les premiers mots du paragraphe 90(1) de la Loi doivent s'interpréter comme incluant toute personne se sentant lésée à titre d'employé. Donc, un grief ne peut être laissé de côté parce que l'employé s'estimant lésé n'était pas reconnu comme employé au moment où il a présenté son grief. Ce principe s'applique d'autant plus que dans l'affaire en question l'employé s'estimant lésé a démissionné après que l'employeur eut reçu son grief. Une fois que le droit de



a reply must be an answer to the matters raised by the grievance. The complainant remained entitled to such a reply, and the respondent was ordered to comply with subsection 77(2) of the Regulations as soon as possible (*Cardinal v. Dowdell*, Board file 161-2-178).

## DECLARATION THAT STRIKE UNLAWFUL

H-18. The employer made an application pursuant to subsection 103(1) of the Act for a declaration that a strike engaged in by the employees in a bargaining unit, admittedly authorized by the bargaining agent, was unlawful. The original bargaining agent certified for the bargaining unit had specified as the process for resolution of a dispute the referral thereof to a conciliation board. Some two years previous to the instant application, the procedure provided for in the Act had been followed: notice to bargain had been given and negotiations had been carried on, a conciliation board had been established and eventually had issued a report. Seven days after receipt by the Chairman of the report of the conciliation board, the employees in the bargaining unit were in a legal strike position, and, in fact, did engage in some legal strike action. Subsequently the parties agreed to refer all matters still in dispute between them to a third party, whose recommendations were to be binding provided that their terms were approved by the Anti-Inflation Board. The Anti-Inflation Board held that the maximum permitted increase in compensation was less than that allowed in the report of the third party. This decision was the subject of appeal to various statutory tribunals and the Federal Court and at the day of hearing of the instant application was still pending. In the meantime, another employee organization was certified as bargaining agent for the bargaining unit. The new bargaining agent continued with the litigation without objection from the employer. The new bargaining agent specified the process for resolution of dispute to be by reference of the dispute to a conciliation board. The employer handed to the bargaining agent a document entitled "Notice to Bargain". There were some negotiations carried on subsequent to this date. The bargaining agent did not agree that the said document was a valid notice to bargain. It submitted that a bargaining agent is a trustee of the rights of the employees in the bargaining unit, and, as such, acquired the rights and obligations held by the prior bargaining agent. The employees therefore continued to be in a lawful strike position. The employer was informed that the bargaining agent had authorized the employees in the

présenter un grief a été établi, l'employeur a l'obligation qui en découle, soit celle de répondre adéquatement au grief. Toutefois, pour qu'il s'agisse d'une réplique écrite au sens du paragraphe 77(2) du Règlement, l'employeur doit répondre aux questions soulevées dans le grief. Le plaignant a conservé le droit à une réplique écrite, et le défendeur a reçu l'ordre de se conformer au paragraphe 77(2) du Règlement le plus tôt possible (*Cardinal c. Dowdell*, dossier de la Commission n° 161-2-178).

## DÉCLARATION DE GRÈVE ILLÉGALE

H-18. L'employeur a présenté une demande aux termes du paragraphe 103(1) de la Loi en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle la grève des employés membres de l'unité de négociation, reconnue comme étant autorisée par l'agent négociateur, était illégale. L'agent négociateur initialement accrédité pour représenter l'unité de négociation a choisi de recourir à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends. Environ deux ans avant la présentation de la demande, la procédure prescrite par la Loi avait été engagée: la mise en demeure de négocier avait été signifiée, des négociations avaient été entamées, un bureau de conciliation avait été établi et celui-ci avait effectivement publié un rapport. Sept jours après que le président eut reçu ledit rapport, les employés membres de l'unité de négociation avaient le droit de déclencher une grève légale, et de fait, ont pris des mesures de grève. Par la suite, les parties ont convenu de renvoyer toutes les questions faisant l'objet d'un différend à une tierce partie en tenant compte du fait qu'elles devraient se conformer aux recommandations de celle-ci, pourvu que leurs conditions d'emploi soient approuvées par la Commission de lutte contre l'inflation. Celle-ci a conclu que les augmentations salariales maximales permises étaient inférieures à celles autorisées dans le rapport de la tierce partie. Cette décision a fait l'objet d'appels auprès de divers tribunaux et à la Cour d'appel fédérale, et elle était encore en suspens le jour de l'audition de la présente demande. Entre temps, une autre association d'employés a été accréditée comme agent négociateur de l'unité de négociation. Le nouvel agent s'est chargé du différend sans que l'employeur ne s'y oppose. Il a choisi comme méthode de règlement de différend de renvoyer l'affaire à un bureau de conciliation. L'employeur a remis à l'agent un document intitulé «Avis de négociier». Certaines négociations se sont poursuivies à compter de cette date. L'agent négociateur n'a pas reconnu comme valide ledit avis de négociier. Il a déclaré que l'agent négociateur est un délégué des droits des employés membres de l'unité de négociation et, comme tel, acquiert les droits et obligations de l'ancien agent négociateur. Les employés avaient donc toujours le droit de déclencher une

bargaining unit to go on strike, and strike action was commenced on the day of the hearing in this matter.

H-19. The Board determined that the strike was unlawful. In its view, the whole scheme of the Act envisages that a bargaining agent which specifies the process for resolution of a dispute to be by the referral of the dispute to a conciliation board must complete the negotiation/conciliation process provided in the Act before the employees in the bargaining unit for which it has been certified are in a position to engage in strike activity that is lawful. Under the provisions of the Act the newly certified bargaining agent acquired the exclusive right to bargain collectively with the employer on behalf of the employees in the unit, to enter into a collective agreement and to represent the employees in the unit on the presentation or reference to adjudication of grievances relating to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. However, the new bargaining agent did not acquire the right to step into the shoes of its predecessor and thereby acquire the entitlement which the latter had secured through the negotiation/conciliation process on behalf of the employees in the unit, namely, the right to take strike action. Subsection 101(2), the provisions of which indicate the circumstances under which employees may lawfully engage in a strike, cannot be read in isolation but must be read in the context of the Act as a whole. Section 87 provides, *inter alia*, that on receipt of the report of a conciliation board, the Chairman shall forthwith cause a copy thereof to be sent to the parties. The definition of parties in section 2 of the Act provides that, in relation to a dispute, “parties” mean the employer and a bargaining agent. On the basis of that definition, subparagraph 101(2)(b)(i) of the Act, in the context of the instant application, could only reasonably be interpreted as meaning a dispute between the employer and the incumbent bargaining agent (*Aircraft Operations Strike Declaration Case*, Board file 192-2-19)<sup>6</sup>.

#### APPLICATION FOR CONSENT TO PROSECUTE

H-20. The employer had made applications to the Board under section 106 of the Act for consent to institute prosecutions against a number of respondents following incidents of alleged unlawful work stoppage, but for some reason had neglected to file an application with respect to

grève légale. L'employeur a été informé que l'agent négociateur avait autorisé les employés membres de l'unité de négociation à faire la grève, et les mesures de grève ont été prises le jour de l'audition de la présente affaire.

H-19. La Commission a décidé que la grève était illégale. À son avis, les dispositions de la Loi prévoient que l'agent négociateur, qui choisit entre autres, que la méthode de règlement d'un différend soit le recours à un bureau de conciliation, doit suivre jusqu'au bout la procédure de négociation-conciliation prévue dans la Loi avant que les employés membres de l'unité de négociation, pour qui il a été accrédité, aient le droit de déclencher une grève légale. Conformément aux dispositions de la Loi, le nouvel agent négociateur accrédité acquiert le droit exclusif de négocier collectivement avec l'employeur au nom des employés membres de l'unité, de conclure une convention collective et de représenter les employés membres de l'unité pour la présentation ou le renvoi à l'arbitrage des griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Toutefois, le nouvel agent négociateur n'a pas hérité du droit acquis par son prédécesseur et, par conséquent, du droit que ce dernier avait obtenu, grâce à la procédure de négociation-conciliation au nom des employés membres de l'unité, c'est-à-dire, le droit de déclencher la grève. Le paragraphe 101(2), qui prévoit les circonstances dans lesquelles les employés peuvent légalement déclarer la grève, ne peut être interprété isolément, mais plutôt en fonction de l'ensemble des dispositions de la Loi. L'article 87 prescrit, entre autres, que dès la réception du rapport d'un bureau de conciliation, le président doit immédiatement en faire parvenir copie aux parties. La définition du terme «parties» qui figure à l'article 2 de la Loi indique, dans le cas d'un différend, que «parties» désigne l'employeur et un agent négociateur. En se basant sur cette définition, le sous-alinéa 101(2)(b)(i) de la Loi, dans le cadre de la présente demande, ne peut être raisonnablement interprété que comme signifiant un différend opposant l'employeur et l'agent négociateur (*Demande de déclaration d'illégalité de la grève — Groupe de la navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 192-2-19)<sup>6</sup>.

#### DEMANDE D'AUTORISATION D'INTENTER DES POURSUITES

H-20. L'employeur avait présenté des demandes à la Commission, aux termes de l'article 106 de la Loi, afin d'obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites contre un certain nombre de défendeurs, à la suite d'arrêts de travail présumés illégaux, mais pour certaines raisons, il



certain other respondents for incidents occurring during the same period. The employer then applied, some three months later, for consent to prosecute the persons thus omitted. While finding the employer's delay deplorable, the Board nevertheless did not find that this fact was grounds for dismissing the application and, on the evidence before it, granted consent to prosecute. An important factor in the decision was the fact that the employees in the instant case were employees who had been designated under section 79 of the Act in the interest of the safety or security of the public. There was nothing to show that the applicant had explicitly or implicitly waived its right to institute prosecutions, nor had there been anything in the applicant's attitude or behaviour that could have led the respondents to believe that it had waived that right. Silence alone is not sufficient to lead to a conclusion that either a waiver or an estoppel is involved. Referring to authorities which enunciate the principle that the main criterion in applying the doctrine of laches or unreasonable delay is the prejudice to the other party arising from that delay, the Board stated its opinion that there had been no prejudice in the present case and the doctrine of laches did not apply (*Lévesque et al. Case*, Board file 194-2-49).

H-21. The employer filed an application with the Board under section 106 of the Act for consent to prosecute a union official for instigating an allegedly unlawful strike contrary to section 102 of the Act. Shortly thereafter the employer withdrew the application. Concurrently with the alleged strike activity, the parties had been engaged in bargaining with a view to the renewal of the collective agreement between them, as well as discussing settlement of the factors that precipitated the alleged strike. The Board concluded that there did not appear to be any doubt that the subsequent withdrawal by the employer of the application for consent to prosecute had been intended to have some bearing on the resolution of the matters in dispute. A settlement of the dispute was reached. The employer reapplied for consent to prosecute. The Board was of the unanimous view that it should exercise its discretion by not allowing the applicant to proceed with the application. It seemed to the Board that the employer had, improperly if innocently, exploited a procedure of the Board for its own tactical purposes. Whether the decision to withdraw the first application had had an impact on the future conduct of the parties in their negotiations was not relevant. What was significant was that the intention of the employer had been to

avoir négligé de présenter une demande mettant en cause certains autres défendeurs pour des incidents survenus au cours de cette même période. L'employeur a donc présenté une demande, quelque trois mois plus tard, pour obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites à l'égard des personnes qu'il avait omis de nommer. Même si la Commission a conclu qu'il était déplorable que l'employeur ait tant tardé, elle n'a pas jugé que ce retard justifiait le rejet de la demande, et d'après les preuves qui lui ont été présentées, a accordé l'autorisation d'intenter des poursuites. Le fait que les employés en cause dans ladite affaire étaient des employés désignés aux termes de l'article 79 dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public constituait un facteur important dans cette décision. Rien ne permettait de conclure que la plaignante avait pu renoncer explicitement ou implicitement à son droit d'intenter des poursuites, et rien dans l'attitude ou le comportement de celle-ci aurait porté les défendeurs à croire qu'elle s'était désistée. Le simple silence ne suffit pas pour conclure à un désistement ou à une fin de non-recevoir. Se reportant aux décisions déjà rendues à l'égard d'une telle question, selon lesquelles le principal critère d'application du principe d'inaction entraînant péremption ou du «délai déraisonnable» est le préjudice causé à l'autre partie à cause de ce délai, la Commission a déclaré qu'elle ne voyait aucun préjudice dans ladite affaire et que le principe d'inaction entraînant péremption n'était pas applicable en l'espèce (*Affaire Lévesque et autres*, dossier de la Commission n° 194-2-49).

H-21. L'employeur a présenté une demande à la Commission en vertu de l'article 106 de la Loi afin d'obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites contre un délégué syndical pour incitation à une grève présumée illégale, en contravention de l'article 102 de la Loi. Peu de temps après, l'employeur a retiré sa demande. Les deux parties, au moment où était déclenchée la prétendue grève illégale, avaient engagé des négociations visant à renouveler la convention collective et étaient en train de discuter de la façon de régler les questions qui avaient entraîné la soi-disant grève. La Commission a conclu qu'il ne semblait y avoir aucun doute qu'en retirant par la suite sa demande d'autorisation d'intenter des poursuites, l'employeur cherchait à créer un certain impact sur la résolution des questions faisant l'objet d'un différend. Les parties en sont venues à une entente. L'employeur a présenté une seconde demande d'autorisation d'intenter des poursuites. Les membres de la Commission étaient tous d'avis qu'ils devaient exercer leur pouvoir discrétionnaire et rejeter la demande de la plaignante. De l'avis de la Commission, il semblait que l'employeur avait indûment sinon innocemment, utilisé à ses propres fins une procédure de la Commission. La question de savoir si la décision de retirer la première demande avait eu un

influence the path of the negotiations. Recourse to tactics of this nature by a party that ought at all times to appear to exercise good faith could only be described as questionable (*Power Case*, Board file 194-2-50).

#### APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME FOR IMPLEMENTATION OF ARBITRAL AWARD

H-22. Subsection 60(1) of the Act provides that the Board shall appoint two panels, one panel to consist of at least three persons representative of the interests of the employer and the other to consist of at least three persons representative of the interests of employees. Subsection 61(1) of the Act provides that, in respect of each dispute referred to arbitration, the Board shall be deemed to consist, for the period of the arbitration proceedings and for the purposes of the arbitration only, of a member of the Board and two other persons one each selected by the Board from each panel appointed under subsection 60(1). On an application by the employer under section 74 of the Act for an extension of the ninety-day period fixed for the implementation of an arbitral award, it was asserted by counsel for the bargaining agent that the panel of the Board, consisting of three Board members, to which the matter had been assigned, did not have jurisdiction to hear and determine the application. It was submitted that the arbitration panel of the Board, which had rendered the award and which was constituted pursuant to subsection 61(1), was clothed with exclusive competence with respect to all aspects of the arbitration process. The Board stated that a careful reading of sections 60 to 76 of the Act revealed a clear distinction between an arbitration board and the Public Service Staff Relations Board, as such. The fact that the term "Board" is applied to both may be a source of confusion, but it does not erase the distinction. This is indicated by the *ad hoc* nature of an arbitration board as set out in subsection 61(1), and by its limited jurisdiction, described in sections 67 to 70. An arbitration board is established for a particular dispute that is referred to it and the arbitration proceedings in connection therewith culminate with the rendering of an arbitral award. The implementation of an arbitral award is not a matter that may be dealt with by the parties, nor is it one that may be determined by an arbitration board. It is, rather, a matter that is determined pursuant to the provisions of section 74 of the Act, which provides that an arbitral award shall be implemented by the parties within a period of ninety days from the date on which it becomes

impact sur la façon dont les parties ont par la suite mené leurs négociations n'était pas pertinente. Ce qu'il fallait retenir, c'est que l'employeur avait voulu exercer une influence sur l'orientation des négociations. Lorsqu'une partie, qui doit en tout temps faire preuve de bonne foi, a recours à des tactiques de cette nature, il y a tout lieu de mettre en doute une telle attitude (*Affaire Power*, dossier de la Commission n° 194-2-50).

#### DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉCISION ARBITRALE

H-22. Le paragraphe 60(1) de la Loi stipule que la Commission doit nommer deux bancs d'arbitrage, l'un composé d'au moins trois personnes représentant les intérêts de l'employeur et l'autre, d'au moins trois personnes également représentant les intérêts des employés. Le paragraphe 61(1) de la Loi stipule que, dans le cas d'un différend renvoyé à l'arbitrage, la Commission est réputée se composer, pour la durée des procédures d'arbitrage et pour les seules fins de l'arbitrage, d'un de ses membres et de deux autres personnes qu'elle choisit, l'une et l'autre au sein de chacun des bancs constitués en vertu du paragraphe 60(1). Lorsque l'employeur, en vertu de l'article 74, a demandé que soit prolongé le délai de 90 jours imparti pour mettre en œuvre une décision arbitrale, l'avocat de l'agent négociateur a soutenu que la commission d'arbitrage, composée de trois membres saisis de l'affaire, n'avait pas compétence pour entendre et trancher l'affaire. L'avocat a soutenu que la commission d'arbitrage créée par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui avait rendu la décision et qui était composée de la manière prescrite au paragraphe 61(1), avait compétence à l'égard de tous les aspects de la procédure d'arbitrage. La commission a déclaré qu'une lecture attentive des articles 60 à 76 de la Loi révélait qu'il existait une nette distinction entre une commission d'arbitrage et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique comme telle. Le fait que le terme «commission» s'applique dans les deux cas peut constituer une source de confusion, mais ces deux commissions ne sont pas similaires pour autant. Cette distinction se situe au niveau de la nature spéciale de la commission d'arbitrage, conformément au paragraphe 61(1), et de sa compétence limitée sur laquelle portent les articles 67 à 70. Une commission d'arbitrage est établie en vue de régler un différend particulier qui lui est renvoyé, et la procédure d'arbitrage afférente se termine lorsque la décision arbitrale est rendue. La mise en œuvre d'une décision arbitrale n'est pas une question que les parties peuvent régler, pas plus d'ailleurs qu'une commission d'arbitrage. Il s'agit plutôt d'une question qui est réglée



binding on the parties. To the extent that there may be reasonable grounds for extending the statutory implementation period, the Act endows the Public Service Staff Relations Board, in this as in other parts of the Act, with a discretionary authority to do so (*Commerce Group Implementation Case*, Board file 186-2-26).

#### APPLICATION FOR DETERMINATION UNDER SECTION 33 OF THE ACT

H-23. A member of a bargaining unit was appointed to perform duties with a team working on a certain project and was thereupon proposed by the employer for exclusion under paragraphs (c), (d) and (f) of the definition in section 2 of the Act of "person employed in a managerial or confidential capacity". The bargaining agent agreed to the designation. Subsequently the person performed other duties in various capacities for a period of some three years, and for a portion of this time took part in training courses. He was then appointed to a new position and the employer proposed him for exclusion under paragraph (f). The bargaining agent did not object to this designation, but made an application under section 33 of the Act requesting that the Board make a determination that the person had been an employee and a member of the bargaining unit for the period from the end of the first assignment to the date of the latest appointment. The Board pointed out that its jurisdiction to entertain under section 33 what is in effect an application to revoke an existing designation of a "person employed in a managerial or confidential capacity" had been the subject of several proceedings<sup>7</sup>. The Board had found that section 33 is not designed and cannot be utilized for the purpose of revoking an existing exclusion. The Board had expressed its concern as to possible abuse, but such concern could not be the basis for fashioning a remedy, absent authority expressly or impliedly given to the Board. A person is or is not an employee in terms of the definition contained in section 2 of the Act. A person employed in a managerial or confidential capacity is not an employee. The procedures for determining whether or not a person is an employee must flow from the provisions of section 2. The object of section 33 is simply to determine, *where the question arises*, whether a person who is an employee is a member of a particular bargaining unit. In this case, if there were no question as to whether the person was an employee, there would also be no question as to his

conformément aux dispositions de l'article 74 de la Loi qui prévoit qu'une décision arbitrale doit être mise en œuvre par les parties dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date à laquelle la décision arbitrale devient exécutoire pour les parties. Dans la mesure où il peut y avoir des motifs raisonnables de prolonger le délai de mise en œuvre prévu par la Loi, celle-ci confère à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, dans la partie pertinente comme dans d'autres parties de la Loi, le pouvoir discrétionnaire pour le faire (*Affaire de mise en œuvre visant le Groupe du commerce*, dossier de la Commission n° 186-2-26).

#### DEMANDE PRÉSENTÉE AUX TERMES DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI

H-23. Un membre de l'unité de négociation a été nommé pour s'acquitter de tâches précises auprès d'une équipe travaillant à un certain projet et l'employeur a proposé l'exclusion de l'employé en vertu des alinéas c), d) et f) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. L'agent négociateur ne s'y est pas opposé. Par la suite, l'employé s'est acquitté d'autres tâches dans divers domaines pendant environ trois ans et a consacré une partie de ce temps à des cours de formation. Il a ensuite été nommé à un autre poste et l'employeur a proposé qu'il soit exclus en vertu de l'alinéa f). L'agent négociateur ne s'y est pas opposé, mais a présenté une requête, aux termes de l'article 33 de la Loi, dans laquelle il demandait à la Commission de déclarer que la personne avait été un employé et un membre de l'unité de négociation depuis la fin de sa nomination à son premier poste jusqu'à la date de sa dernière nomination. La Commission a souligné que la compétence dont elle jouissait pour rendre une décision aux termes de l'article 33 à l'égard de ce qui constitue en fait une demande d'annulation de l'exclusion d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» avait fait l'objet de plusieurs affaires<sup>7</sup>. La Commission avait conclu que l'article 33 n'était pas pertinent et qu'il ne pouvait être invoqué pour annuler une exclusion existante. La Commission a déclaré qu'elle redoutait un abus possible, mais elle ne pouvait se fonder sur ces seules craintes pour trouver un redressement à la situation, puisqu'elle n'en avait pas reçu le pouvoir explicitement ou implicitement. Une personne est ou n'est pas un employé selon la définition qui figure à l'article 2 de la Loi. Une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles n'est pas un employé. Les procédures visant à déterminer si une personne est un employé doivent découler des dispositions de l'article 2. L'article 33 n'a pour objet que de permettre de déterminer si un employé est membre d'une unité de négociation

bargaining unit. In the Board's opinion, section 33 could not be used to determine whether or not a person was an employee. The person in this case was not an employee by virtue of his designation, agreed to by the bargaining agent, as a person employed in a managerial or confidential capacity. Accordingly, the Board found that he was not an employee within the meaning of the Act during the relevant period (*O'Neill Case*, Board file 147-2-13)<sup>8</sup>.

particulière, *seulement si la question est soulevée*. Dans la présente affaire, s'il n'y a eu aucun doute au sujet de la situation d'employé de la personne, il n'y en aurait également pas au sujet de l'unité de négociation à laquelle il appartient. La Commission est d'avis que l'article 33 ne peut être appliqué pour décider si une personne est un employé ou non. En raison de son exclusion à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles, à laquelle l'agent négociateur ne s'était pas opposé, la personne en cause dans la présente affaire n'était pas un employé. En conséquence, la Commission a conclu que la personne n'était pas un employé au sens de la Loi à l'époque pertinente (*Affaire O'Neill*, dossier de la Commission n° 147-2-13)<sup>8</sup>.

<sup>1</sup>*National Film Board Certification Case*, Board file 143-8-160.

<sup>2</sup>*Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision v. The Queen as represented by the National Film Board et al.* [1978] 1 F.C. 346. See *Eleventh Annual Report*, paragraph L-7.

<sup>3</sup>See *Eleventh Annual Report*, paragraph H-6.

<sup>4</sup>An application by the complainant to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was dismissed. (In re *Public Service Staff Relations Board decision dated June 16, 1978* (File: 161-2-176), [1979] 1 F.C. 703).

<sup>5</sup>*The Queen v. Lavoie* [1978] 1 F.C. 778. See *Eleventh Annual Report*, paragraph L-1.

<sup>6</sup>An application to the Federal Court of Appeal by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was dismissed on April 12, 1979.

<sup>7</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraph H13, for example.

<sup>8</sup>See also paragraphs L-14 and 15 of this Report.

<sup>1</sup>*Demande d'accréditation — Office national du film*, dossier de la Commission n° 143-8-160.

<sup>2</sup>*Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision c. La Reine, représentée par l'Office national du film et autres* (1978) 1 C.F. 346. Voir le *Onzième Rapport annuel*, paragraphe L-7.

<sup>3</sup>Voir le *Onzième Rapport annuel*, paragraphe H-6.

<sup>4</sup>Une demande présentée par la plaignante à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que la décision rendue par la Commission soit infirmée a été rejetée. (Dans l'affaire *Décision rendue par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique datée du 16 juin 1978* (N° du dossier: 161-2-176), (1979) 1 C.F. 703).

<sup>5</sup>*La Reine c. Lavoie* (1978) 1 C.F. 778. Voir le *Onzième Rapport annuel*, paragraphe L-1.

<sup>6</sup>L'agent négociateur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale afin que la décision de la Commission soit infirmée, mais sa demande a été rejetée le 12 avril 1979.

<sup>7</sup>Voir le *Dixième Rapport annuel*, paragraphe H-13, par exemple.

<sup>8</sup>Voir aussi les paragraphes L-14 et L-15 du présent rapport.



## I. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

I-1. The scope of grievances which may be referred to adjudication is provided for by section 91 of the Public Service Staff Relations Act. Following the approach of Mr. Justice Pigeon in the decision of the Supreme Court of Canada in *Jacmain* [1978] 2 S.C.R. 15<sup>1</sup>, it has been held that an adjudicator has jurisdiction to consider the merits of a grievance presented under paragraph 91(1)(b) if the employee succeeds in proving that the employer has taken against him disciplinary measures in the form of discharge under the guise of administrative measures such as rejection during the probationary period: *Pion, Myers, Kenny* (Board files 166-2-3627, 3703, 4229), declaration of abandonment: *Ainbinder* (Board file 166-2-4844) and lay-off: *Steen* (Board file 166-10-4186).

I-2. In *Steen* it was alleged that the purported lay-off of the grievor was in fact a disciplinary action camouflaged as a lay-off. The adjudicator stated that a lay-off by definition is and must be an entirely objective decision by an employer. It addresses itself to the position, not the person. The adjudicator concluded that the purported lay-off was really a disciplinary action and as such it was unjustified. For this reason, the grievance was sustained and the grievor was reinstated with compensation for lost salary.

I-3. In determining whether the rejection during probation was for cause or was in reality a disciplinary discharge the evidence must disclose valid grounds for rejection. If there are no valid grounds for rejection during probation then the termination may in fact have been a disciplinary action. However, the issue as to whether an employee on probation is a suitable employee is not adjudicable. In *Myers* the adjudicator found that the grievor was not in fact rejected during probation but rather was discharged without just cause. Accordingly, the grievor was reinstated.

I-4. An adjudicator also has jurisdiction under paragraph 91(1)(a) when the non-disciplinary termination of an individual's employment prevents the collective agree-

## I. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

### QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

I-1. L'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise la nature des griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. À la suite des vues exprimées par le juge Pigeon dans la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Jacmain* [1978] 2 R.C.S. 15<sup>1</sup>, il a été soutenu qu'un arbitre a compétence pour étudier le bien-fondé d'un grief présenté en vertu de l'alinéa 91(1)b) si l'employé réussit à prouver que l'employeur a pris contre lui des mesures disciplinaires en le congédiant par exemple sous le couvert d'une mesure administrative tel un renvoi en cours de stage (affaires *Pion, Myers, Kenny*, dossiers de la Commission nos 166-2-3627, 3703, 4229), une déclaration d'abandon (affaire *Ainbinder*, dossier de la Commission n° 166-2-4844) et un licenciement (affaire *Steen*, dossier de la Commission n° 166-10-4186).

I-2. Dans l'affaire *Steen*, il a été soutenu que le prétendu licenciement de l'employé s'estimant lésé était de fait une mesure disciplinaire camouflée. L'arbitre a dit qu'un licenciement est et doit être, par définition, une décision tout à fait objective de l'employeur. C'est le poste qui est visé et non la personne. L'arbitre a conclu que le prétendu licenciement était effectivement une mesure disciplinaire et qu'en conséquence il était injustifié. Pour cette raison, le grief a été admis et l'employé a été réintégré dans ses fonctions et dédommagé pour le salaire perdu.

I-3. Pour déterminer si un renvoi en cours de stage était fondé ou était en réalité un congédiement disciplinaire, la preuve doit démontrer que les motifs de renvoi étaient valables. S'il n'y a pas de motifs valables, il peut s'agir de fait d'une mesure disciplinaire. Cependant, la question de savoir si un stagiaire est un employé compétent n'est pas arbitrable. Dans l'affaire *Myers*, l'arbitre a estimé que l'employé n'avait pas vraiment été renvoyé en cours de stage mais plutôt congédié sans motif raisonnable. En conséquence, l'employé a été réintégré dans ses fonctions.

I-4. Par ailleurs, un arbitre est compétent en vertu de l'alinéa 91(1)a) quand la cessation d'emploi (pour motif non disciplinaire) d'un particulier empêche que la con-

ment from being applied to him. In *Provencher* (Board file 166-2-4763), the employee had been the victim of a work accident two months after he was hired. His probationary period was extended for an additional six months after which the department decided to reject him. The employee sought the benefit of a provision of the collective agreement which provided for leave with pay in the event of a work accident. While the adjudicator found that he had no jurisdiction to rule directly on the employer's rejection of the employee, he could determine the employee's right to injury-on-duty leave under the collective agreement. The adjudicator held that for the purposes of applying the provisions of the collective agreement he had jurisdiction to rule on the employee's qualifications and, thus, on the validity of his rejection on probation; however, he did not have jurisdiction to order reinstatement. The employee was awarded injury-on-duty leave.

I-5. In another connection, in *Mailloux* (Board file 166-2-4183), an employee who had been rejected during his probationary period alleged that his rejection was a "disguised violation of the collective agreement" and sought to prove that the employer had failed to give him sufficient and adequate training according to the terms of the collective agreement. While expressing some reserve, the adjudicator stated that he had jurisdiction to hear the grievance on the merits in light of the Federal Court of Appeal decision in *Goodale* (see paragraph I-35).

I-6. The employer's unilateral power to effect transfers was confirmed in *Lévesque* (Board file 166-2-3413). The decision to transfer an employee from his operational position as an air traffic controller to a non-operational position had been made in the context of strained staff relations following the promulgation of legislation putting an end to a strike by the air traffic controllers. The employee alleged that his transfer was in fact a disciplinary measure that had caused him financial loss to the extent that he was unable to work overtime in his new position. The adjudicator declined jurisdiction to hear the grievance and pointed to the employer's power to transfer an employee, using as his reference a similar case decided by the Federal Court, Trial Division<sup>2</sup>. Furthermore, the adjudicator decided that there had been in this case no "financial penalty" within the meaning of paragraph 91(1)(b) since an employee does not have an absolute right to overtime, shift premiums or compensatory benefits, those being prerogatives of management. The same reasoning was applied in *Ager* (Board file 166-2-3412).

vention collective ne s'applique à lui. Dans l'affaire *Provencher* (dossier de la Commission n° 166-2-4763), l'employé avait été victime d'un accident du travail deux mois après avoir été engagé. Son stage a été prolongé de six mois, après quoi le ministère a décidé de le renvoyer. L'employé demandait l'application d'une disposition de la convention collective qui prévoyait l'octroi d'un congé payé pour accident du travail. L'arbitre a estimé qu'il n'était pas autorisé à statuer directement sur le renvoi de l'employé par l'employeur, mais qu'il pouvait établir le droit de l'employé à un congé d'accident du travail d'après la convention collective. L'arbitre considérait que, pour faire appliquer la convention collective, il était autorisé à statuer sur la compétence de l'employé et donc sur la légitimité du renvoi en cours de stage; toutefois, il n'était pas autorisé à ordonner la réintégration de l'employé dans ses fonctions. Celui-ci a obtenu un congé d'accident du travail.

I-5. Par ailleurs, dans l'affaire *Mailloux* (dossier de la Commission n° 166-2-4183), un employé qui avait été renvoyé en cours de stage a prétendu que son renvoi était une «violation déguisée de la convention collective» et a tenté de prouver que l'employeur ne lui avait pas donné la formation suffisante et appropriée prescrit par la convention collective. Tout en exprimant certaines réserves, l'arbitre a dit qu'il était autorisé à entendre le grief sur le fond compte tenu de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Goodale* (voir le paragraphe I-35).

I-6. Le pouvoir unilatéral de l'employeur de muter les employés a été confirmé dans l'affaire *Lévesque* (dossier de la Commission n° 166-2-3413). La décision de muter un employé de son poste opérationnel de contrôleur de la circulation aérienne à un poste non opérationnel avait été prise dans le contexte de relations de travail tendues, à la suite de la promulgation d'une loi mettant fin à une grève des contrôleurs de la circulation aérienne. L'employé soutenait que sa mutation était de fait une mesure disciplinaire qui lui avait fait perdre de l'argent dans la mesure où dans son nouveau poste il ne pouvait pas faire d'heures supplémentaires. L'arbitre s'est dit non autorisé à entendre le grief et a fait ressortir le pouvoir de l'employeur de muter un employé en utilisant comme exemple un cas similaire tranché par la Cour fédérale, Division de première instance<sup>2</sup>. En outre, l'arbitre a décidé qu'il n'y avait pas eu dans ce cas de «peine pécuniaire» au sens de l'alinéa 91(1)b) puisqu'un employé n'a pas un droit absolu à la possibilité de faire des heures supplémentaires, aux primes de poste ou aux indemnités de compensation, qui sont des prerogatives de la direction. Le même raisonnement a été suivi dans l'affaire *Ager* (dossier de la Commission n° 166-2-3412).

I-7. In *Lapointe* (Board file 166-2-3582) the employer raised a preliminary objection regarding jurisdiction alleging that the grievance was untimely since the disciplinary measure imposed on the employee did not result in any financial penalty. The employee had been sent a letter advising him that he was to be suspended without pay for two days. In fact no specific date was ever set for implementing this measure and the suspension without pay was never served. The adjudicator dismissed this objection distinguishing between a decision on the part of the employer to impose a disciplinary penalty and a warning or a threat of such a decision. An administrative decision or administrative act having decision-making force is a legal act having binding effect that is intended to create rights and obligations or to require or prohibit certain behaviour. The adjudicator found that the letter of suspension sent to the employee constituted a legal act and that he had jurisdiction to hear the matter.

I-8. When collective bargaining was introduced into the Federal Public Service in 1967, a number of regulations were adopted pursuant to the various Acts governing staff relations. For the purpose of determining pay levels, some collective agreements contain clauses that refer to these regulations; in so doing they adopt or amend them or simply make reference thereto. In *Billotte* (Board file 166-2-4789), the adjudicator considered the nature of the relationship that must exist between a regulation and the collective agreement in order for him to have jurisdiction to rule on the interpretation and application of such a regulation. He found that the clauses referring to regulations may reasonably be interpreted as incorporating these regulations into the collective agreement. Following a thorough consideration of precedent, he concluded that, insofar as a dispute focuses on a disciplinary matter or the interpretation of an agreement, the adjudicator has jurisdiction to examine both the regulations referred to in the collective agreement and any other regulations which are relevant to the dispute.

I-9. The *Bouchard* case (Board files 166-2-5020 and 5021) involved a preliminary objection to the timeliness of reply by the employer to a grievance. The collective agreement provided time limits which were not adhered to. The adjudicator held that, for a time limit to be imperative in nature, the collective agreement would have to contain a provision expressly stipulating that when the employer fails to reply to an employee's grievance within the time limits set out in the collective agreement the grievance shall be considered to have been granted by the employer. Here the collective agreement provided that upon the employer's failure to reply on time the grievor may refer the grievance to adjudication. Thus the time

I-7. Dans l'affaire *Lapointe* (dossier de la Commission n° 166-2-3582), l'employeur a fait une objection préliminaire mettant en cause la compétence de l'arbitre, prétendant que le grief était malvenu car la mesure disciplinaire appliquée à l'employé n'avait pas entraîné de peine pécuniaire. L'employé avait reçu une lettre l'avisant qu'il serait suspendu et privé de salaire pendant deux jours. De fait, on n'a jamais fixé de date pour mettre cette mesure à exécution, et la suspension et la privation de salaire n'ont jamais été exécutées. L'arbitre a rejeté cette objection en distinguant entre la décision de l'employeur d'imposer une sanction et la menace d'une telle décision. Une décision est un acte juridique ayant valeur exécutoire et visant à créer des droits et des obligations ou à exiger ou interdire une certaine conduite. L'arbitre a conclu que la lettre avisant l'employé de sa suspension constituait un acte juridique et qu'il avait compétence pour entendre l'affaire.

I-8. Avec l'introduction de la négociation collective dans la fonction publique fédérale, en 1967, un certain nombre de règlements ont été adoptés conformément aux différentes lois régissant les relations du travail. Aux fins de déterminer les niveaux de traitements, certaines conventions collectives contiennent des clauses qui renvoient à ces règlements; ce faisant, elles les adoptent ou les modifient, ou y renvoient simplement. Dans l'affaire *Billotte* (dossier de la Commission n° 166-2-4789), l'arbitre a étudié la nature du rapport qui doit exister entre un règlement et la convention collective pour qu'il soit autorisé à statuer sur l'interprétation et les conditions d'application de ce règlement. Il a estimé judicieux de considérer les clauses renvoyant aux règlements comme des éléments de la convention collective. Après une étude approfondie de la jurisprudence, il est arrivé à la conclusion que, dans la mesure où un point litigieux porte sur une question disciplinaire ou l'interprétation d'une convention, l'arbitre est autorisé à examiner les règlements auxquels renvoie la convention collective et tout autre règlement se rapportant au litige.

I-9. Dans l'affaire *Bouchard* (dossiers de la Commission nos 166-2-5020 et 5021), on a soulevé comme objection préliminaire que la réplique de l'employeur à un grief n'avait pas été présentée dans le délai prescrit. La convention collective prévoyait des délais qui n'avaient pas été respectés. L'arbitre a estimé que, pour qu'un délai soit impératif, il faudrait que la convention collective contienne une disposition stipulant clairement que, lorsque l'employeur ne répond pas au grief d'un employé dans le délai prescrit par la convention collective, le grief devra être considéré comme admis par l'employeur. Dans ce cas-ci, la convention collective stipulait que, si l'employeur ne répondait pas dans le délai prescrit, l'employé s'estimant



limits were directory rather than mandatory and the adjudicator held that he had jurisdiction to hear the grievance.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

I-10. Relying on two articles in the collective agreement a preliminary objection was raised in *Schneider* (Board file 166-2-5040) by the grievor to the effect that the discipline notice lacked particularity. It was also argued that the employer should not be entitled to rely on the grievor's disciplinary record as it had not been referred to in the discipline notice. The adjudicator, while noting that it was not the "ideal" notice of discipline, stated that what is important is that the grievor not be misled as to the grounds relied upon by the employer. Here, the grievor was aware, through the grievance procedure, of the incident which brought about the imposition of discipline. With regard to the admissibility of the disciplinary record of the grievor, the adjudicator held that it can be resorted to as going to the severity of the discipline imposed.

I-11. In *Legault and Larose* (Board files 166-2-2931 and 2932) an objection was raised to the admissibility into evidence of a prejudicial fact that had not been alleged in support of a suspension in the discipline notice. The relevant article in the collective agreement (which was also contained in *Schneider*) read that "Evidence shall be limited to the grounds stated in the discharge or discipline notice to the employee". The adjudicator held that the article does not prohibit any fact connected with the reasons for the suspension from being placed in evidence. It allows the circumstances surrounding the fact that gave rise to discipline to be entered into evidence. The adjudicator stressed that the incident that causes an employee's suspension does not occur in isolation and that the aim of the article is not to separate the fact that underlies a disciplinary measure from its context. Similar reasoning was applied in *Harlén* (Board file 166-2-2972).

I-12. In *Anderson* (Board file 166-2-4138) the adjudicator considered the legal effect of the Personnel Manual (referred to in *Côté* and *Michaud*, Board files 166-2-2208 and 166-2-1966 to 1968) and held that it is not a regulation, but rather a directive issued by the employer which does not have the force of law and cannot bind an adjudicator.

I-13. An adjudicator must base his conclusions on the direct evidence presented before him at a hearing. In

lésé pouvait renvoyer le grief à l'arbitrage. Les délais étaient donc recommandés plutôt que prescrits, et l'arbitre a conclu qu'il était autorisé à entendre le grief.

## QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

I-10. Dans l'affaire *Schneider* (dossier de la Commission n° 166-2-5040), l'employé s'estimant lésé, s'appuyant sur deux articles de la convention collective, a soulevé comme objection préliminaire que l'avis de sanction était trop imprécis. Il a été affirmé que l'employeur ne devrait pas avoir le droit de s'appuyer sur le dossier disciplinaire de l'employé puisqu'il n'en avait pas été question dans l'avis de sanction. L'arbitre, tout en reconnaissant que ce n'était pas l'avis de sanction «idéal», a dit que ce qui importe c'est que l'employé ne soit pas induit en erreur sur les motifs qui ont guidé l'employeur. Dans ce cas-ci, l'employé avait été mis au courant, par la procédure applicable aux griefs, de l'incident qui avait entraîné l'application d'une sanction. Sur la question de l'admissibilité du dossier disciplinaire, l'arbitre a dit qu'il y avait possibilité de recourir à celui-ci pour déterminer la sévérité de la sanction à imposer.

I-11. Dans l'affaire *Legault et Larose* (dossiers de la Commission n°s 166-2-2931 et 2932), on s'est opposé à ce que soit admis comme preuve un fait préjudiciable qui n'avait pas été invoqué dans l'avis annonçant la suspension. L'article concerné de la convention collective (invoqué aussi dans l'affaire (*Schneider*) disait que «les preuves doivent se limiter aux motifs invoqués dans l'avis de congédiement ou de sanction remis à l'employé». L'arbitre a estimé que cet article n'interdisait pas que serve de preuve un fait lié aux motifs de suspension. Il a tenu pour admissibles en tant que preuves les circonstances entourant le fait qui a donné lieu à la sanction. L'arbitre a souligné que l'incident qui entraîne la suspension d'un employé ne se produit pas isolément et que le but de l'article est de ne pas détacher de son contexte le fait qui est à l'origine de la mesure disciplinaire. Un raisonnement semblable a été suivi dans l'affaire *Harlén* (dossier de la Commission n° 166-2-2972).

I-12. Dans l'affaire *Anderson* (dossier de la Commission n° 166-2-4138), l'arbitre a étudié la portée juridique de l'utilisation du Manuel du personnel (auquel on renvoie dans les affaires *Côté* et *Michaud*, dossiers de la Commission n°s 166-2-2208 et 166-2-1966 à 1968) et conclu qu'il ne s'agissait pas d'un règlement mais plutôt de directives données par l'employeur, qui n'ont pas force de loi et ne peuvent lier un arbitre.

I-13. Un arbitre doit fonder ses conclusions sur les preuves directes qui lui sont présentées à l'audition. Dans



*Fitzgerald* (Board files 166-2-3629 and 4150), the employer wished to submit as evidence the reasons for a provincial court judgment acquitting the grievor of criminal charges brought against him in connection with the same incident. The adjudicator decided not to allow this document to be admitted into evidence, despite the discretion conferred upon him in this regard by paragraph 22(c) of the Act and the fact that a certificate of acquittal with respect to the criminal offence had been introduced by consent. The adjudicator concluded that the admission of this evidence would be tantamount to the denial of a fair and impartial hearing.

I-14. A similar issue was dealt with in *Therrien* (Board file 166-2-2341) where the admissibility of a copy of the Report of the Commission of Inquiry relating to the Department of Manpower and Immigration in Montreal was considered. The adjudicator, following the decision in *Bellemare*<sup>3</sup>, declared the Report to be inadmissible. He noted that an adjudication hearing resembles a trial *de novo* rather than an appeal. An adjudicator must render his decision after considering the material facts which have been established during the hearing and in so doing he is not obliged to rely on any opinion which may have been expressed at some other time or by some other person or body.

I-15. The best evidence rule was applied in *Brouillette* (Board file 166-2-3526) where the employer objected to evidence from a witness concerning an agreement. The adjudicator found that a letter written by a representative of the employer confirming a verbal agreement between the parties was the only available documentary evidence. As such it was, in his opinion, the best possible evidence and was admissible.

I-16. A grievor who refers a grievance to adjudication may be called upon by the employer to testify and may be compelled by the adjudicator to do so. In *Parent* (Board file 166-2-3277), the grievor, a correctional officer, had been suspended following the escape of a prisoner he was escorting during a temporary absence. The employer wished to have the grievor testify and to have another witness enter into evidence a report on the incident, this report having been completed by the grievor on his return to the institution. The grievor objected to this. Relying on a judgment of the Superior Court of Quebec, which was unanimously upheld by the Quebec Court of Appeal in *L'Institut Albert Prevost v. Bourdouxhe* (decision number 310-73, January 30, 1974), the adjudicator stated that in his opinion, to sustain the grievor's objection which was intended to prevent him from being compelled to

l'affaire *Fitzgerald* (dossiers de la Commission n<sup>os</sup> 166-2-3629 et 4150), l'employeur voulait présenter comme preuve les motifs d'un jugement de cour provinciale acquittant l'employé s'estimant lésé d'accusations portées contre lui au criminel en rapport avec le même incident. L'arbitre a décidé de ne pas admettre ce document comme preuve, malgré la liberté de le faire que lui confère l'alinéa 22c) de la Loi et le fait qu'une attestation d'acquiescement quant au délit a été produite avec approbation. L'arbitre a conclu qu'admettre cette preuve équivaldrait à renoncer à une audition juste et impartiale.

I-14. Une question similaire a été abordée dans l'affaire *Therrien* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 166-2-2341), où a été étudiée l'admissibilité d'une copie du Rapport de la Commission d'enquête relative aux services du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration à Montréal. L'arbitre, après s'être inspiré de la décision rendue dans l'affaire *Bellemare*<sup>3</sup>, a déclaré le Rapport inadmissible. Il a noté qu'une audition pour l'arbitrage des griefs ressemble à un procès *de novo* plutôt qu'à un appel. L'arbitre doit rendre sa décision après avoir pris en considération les faits pertinents établis au cours de l'audition et, pour ce faire, il n'est pas obligé de s'appuyer sur une opinion qui a pu être exprimée à un autre moment par une autre personne ou un autre tribunal.

I-15. La règle de la meilleure preuve a été appliquée dans l'affaire *Brouillette* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 166-2-3526), où l'employeur s'est opposé à une preuve par témoin à propos d'une entente. L'arbitre a constaté qu'une lettre écrite par un représentant de l'employeur confirmant une entente verbale entre les parties était la seule preuve documentaire disponible. Comme telle elle était, à son avis, la meilleure preuve possible et était admissible.

I-16. Un employé qui renvoie un grief à l'arbitrage peut être appelé par l'employeur à témoigner et y être obligé par l'arbitre. Dans l'affaire *Parent* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 166-2-3277), l'employé, un agent de correction, avait été suspendu à la suite de l'évasion d'un détenu qu'il escortait et qui avait obtenu la permission de s'absenter temporairement. L'employeur voulait faire témoigner l'employé et faire fournir comme preuve par un autre témoin un rapport de l'incident fait par l'employé à son retour à l'établissement. L'employé s'y est opposé. S'appuyant sur un jugement de la Cour supérieure du Québec, qui a été confirmé à l'unanimité par la Cour d'appel du Québec, dans *l'Institut Albert Prevost c. Bourdouxhe* (décision numéro 310-73, 30 janvier 1974), l'arbitre a dit qu'à son avis admettre l'objection de l'employé qui visait à le dispenser de l'obligation de

testify for the employer, would be tantamount to refusing to exercise his jurisdiction. The second objection was considered indissolubly linked to the first and was also overruled.

I-17. While it rarely happens that, at a hearing, the adjudicator takes the initiative of exempting one party from presenting his evidence, the special circumstances in *Adrain* (Board file 166-2-4749) justified this procedure. The grievor, a correctional officer assigned to security duty at a gate in a penitentiary, had been suspended following the alleged escape of an inmate. The evidence presented by the employer did not establish that the inmate had used the door where the grievor was on duty in order to effect his escape or that the grievor had neglected to inspect and search every vehicle according to his orders or even that an inmate had escaped that day. The adjudicator stressed that the disciplinary action had been taken on the basis of presumptions and suspicions which the evidence presented could not support and he considered that the grievor did not need to present any evidence. In addition, the adjudicator held with regard to the testimony of a witness concerning statements made by the grievor during an internal investigation that such statements are admissible only to establish that they were in fact made but not to establish the truth of the content of such statements.

I-18. In *Peterson et al.* (Board files 166-2-3482 to 3486) the employer requested the Board to reconsider its direction to consolidate five grievances. Although the grievances arose out of the same incident the employer retained two separate counsel (one to handle the discharge grievances and the other to handle the suspension grievances). In addition, the employer had arranged for a court reporter to transcribe the proceedings as they pertained to the discharge grievances only. The adjudicator refused to reverse his initial direction to consolidate. He rejected the employer's argument that there would be an "error of law" should the request be denied in that counsel for the employer would be compelled to call evidence-in-chief which he did not wish to call and which did not compose part of his case. The adjudicator felt confident that on issues pertaining to the manner in which hearings are conducted the Board is "master of its own procedures".

## DISCIPLINARY ACTION

I-19. Fraud is treated by adjudicators as a serious infraction that warrants a severe penalty, in some cases discharge. In *Paradis* (Board files 166-2-3715 and 5069),

témoigner pour l'employeur équivaldrait à refuser d'exercer son pouvoir. La seconde objection a été estimée indissolublement liée à la première et a aussi été rejetée.

I-17. Bien qu'il arrive rarement que l'arbitre prenne, à l'audition, l'initiative de dispenser une partie de fournir des preuves, les circonstances particulières de l'affaire *Adrain* (dossier de la Commission n° 166-2-4749) justifiaient cette façon de procéder. L'employé s'estimant lésé, un agent de correction chargé de la garde d'une barrière dans un pénitencier, avait été suspendu à la suite de la prétendue évasion d'un détenu. L'employeur n'a pas réussi à prouver que le détenu, pour s'évader, avait emprunté la sortie où l'employé était de garde ou que l'employé avait négligé d'inspecter chaque véhicule selon les ordres reçus, ou même qu'un détenu s'était évadé ce jour-là. L'arbitre a fait valoir que la mesure disciplinaire n'avait été fondée que sur des présomptions et des soupçons qui n'ont pas été corroborés par des preuves, ce qui dispensait l'employé, a-t-il estimé, d'en fournir lui-même. En outre, l'arbitre était d'avis, en ce qui concernait un témoignage à propos de déclarations faites par l'employé au cours d'une enquête interne, que ces déclarations ne pouvaient être admises que pour démontrer qu'elles avaient effectivement été faites, mais non pour en prouver la véracité.

I-18. Dans l'affaire *Peterson et autres* (dossiers de la Commission n°s 166-2-3482 à 3486), l'employeur a demandé à la Commission de reconsidérer son ordre de grouper cinq griefs. Bien que ces griefs aient procédé du même incident, l'employeur a retenu les services de deux avocats indépendants (l'un pour prendre en mains les griefs pour congédiement et l'autre, les griefs pour suspension). En outre, l'employeur avait pris des dispositions pour qu'un sténographe transcrive les délibérations qui se rapportaient aux griefs pour congédiement seulement. L'arbitre a refusé de retirer son ordre initial de groupement des griefs. Il a rejeté l'argument de l'avocat de l'employeur, qui soutenait que ce serait une «erreur de droit» de repousser la demande car cela obligerait celui-ci à citer contre son gré des témoins dont le témoignage ne fait pas partie de l'affaire. L'arbitre a estimé qu'en ce qui concerne les questions ayant trait à la manière dont les auditions doivent être menées, la Commission est «maître de sa procédure».

## MESURES DISCIPLINAIRES

I-19. La fraude est traitée par les arbitres comme une infraction grave qui justifie une peine sévère et, dans certains cas, un congédiement. Dans l'affaire *Paradis*



the evidence established that the discharged employee had taken advantage of his special knowledge of the workings of the Unemployment Insurance Commission in order to extract from it a substantial amount of money by means of forgery and false statements. In dismissing the grievance, the adjudicator pointed out that the fraud was premeditated, voluntary and had been committed over a period of several years. There were no extenuating circumstances that would make it possible for the adjudicator to alter the penalty, which was fair and reasonable in the circumstances.

I-20. The falsification of medical certificates with a view to obtaining sick leave with pay is a serious offence that warrants a severe penalty not only because it consists of taking advantage of the employer's dependence on the good faith of its employees but also because it is a form of fraud that is easy to commit and difficult to detect. In *Parrott* (Board file 166-2-3507) the employee had been discharged for the misrepresentation of facts and the falsification of two medical certificates submitted in support of an application for leave. While noting that the offence had not been considered by the employer to be sufficiently serious to warrant relieving the employee immediately of his duties, the adjudicator held that nonetheless condonation had not been established. Although stressing the seriousness of the offence alleged, the adjudicator considered that the employee could rehabilitate himself, that he had a clean disciplinary record, that his reinstatement would not jeopardize the employer's interests, that one of the complaints had not been proven and that the act in question was an isolated one. Furthermore, the employee had, albeit tardily, admitted his wrong doing and had shown at the hearing that he regretted it and intended to commit no further offences of this nature. In light of these factors the adjudicator substituted a long term suspension without pay or benefits for the discharge imposed by the employer and warned the grievor that any repetition of the offence would warrant his immediate discharge.

I-21. In *Pharand* (Board files 166-2-5000 and 5001), while the adjudicator was in agreement with the principles set out in *Parrott*, he felt that in the circumstances of the case discharge was too severe a penalty and reduced the penalty to a two-week suspension. Nevertheless, repeated utilization of false medical certificates is generally held by adjudicators to be a serious offence warranting discharge: *Deschenes* (Board files 166-2-4998 and 4999) and *Koster* (Board file 166-2-4759).

(dossiers de la Commission nos 166-2-3715 et 5069), il a été établi que l'employé congédié avait tiré profit de sa connaissance particulière du fonctionnement de la Commission d'assurance-chômage pour soutirer une importante somme d'argent au moyen de documents fabriqués et de fausses déclarations. En rejetant le grief, l'arbitre a signalé que la fraude était préméditée, volontaire et s'étendait sur une période de plusieurs années. Il n'y avait pas de circonstances atténuantes qui lui auraient permis de modifier la peine, qui était donc juste et raisonnable.

I-20. La falsification de certificats médicaux pour obtenir des congés de maladie payés est une faute grave et qui mérite une peine sévère, non seulement parce qu'elle consiste à tirer avantage de ce que l'employeur dépend de la bonne foi de ses employés, mais aussi parce que c'est une forme de fraude facile à commettre et difficile à détecter. Dans l'affaire *Parrott* (dossier de la Commission n° 166-2-3507), l'employé avait été congédié pour fausse présentation des faits et falsification de deux certificats médicaux fournis à l'appui d'une demande de congé. Tout en notant que la faute n'avait pas été considérée par l'employeur comme suffisamment grave pour l'autoriser à démettre immédiatement l'employé de ses fonctions, l'arbitre estimait néanmoins que le premier n'avait pas fait preuve d'indulgence. Tout en soulignant la gravité de l'infraction qui lui était imputée, l'arbitre a estimé que l'employé pouvait se réhabiliter, qu'il avait un dossier disciplinaire intact, que la réintégration de ce dernier dans ses fonctions ne mettrait pas en danger les intérêts de l'employeur, qu'une des plaintes n'avait pas été étayée de preuves et qu'il s'agissait d'un acte isolé. En outre, l'employé avait, bien que tardivement, admis son tort et manifesté à l'audition son regret et son intention de ne plus commettre de fautes de cette nature. Compte tenu de ces facteurs, l'arbitre a substitué une suspension de longue durée et sans rémunération ou avantages ou congédiement imposé par l'employeur et a averti l'employé que toute répétition de cette faute justifierait un congédiement immédiat.

I-21. Dans l'affaire *Pharand* (dossiers de la Commission nos 166-2-5000 et 5001), l'arbitre, qui admettait les principes exposés dans l'affaire *Parrott*, considérait que les circonstances ne justifiaient pas un congédiement, peine qu'il jugeait trop sévère, et l'a en conséquence réduite à une suspension de deux semaines. Néanmoins, l'utilisation répétée de faux certificats médicaux est généralement tenue par les arbitres comme une faute grave méritant un congédiement (affaires *Deschenes*, dossiers de la Commission nos 166-2-4998 et 4999, et *Koster*, dossier de la Commission n° 166-2-4759).

I-22. In the case of an employee who had been discharged for having falsified receipts and records, the adjudicator considered whether a long term suspension would be a more appropriate penalty. He reviewed the criteria for altering a penalty and stated that, in his opinion, an adjudicator must not exercise his power of review unless he finds the penalty "arbitrary, discriminatory and manifestly unjust or unreasonable". Taking into account that it was not an isolated incident, that the offence was premeditated and that it was of a serious nature, the adjudicator dismissed the grievance, noting that it is up to the employee to prove the existence of mitigating circumstances: *Swan* (Board file 166-2-3579).

I-23. Assault against a supervisor, accompanied by insulting language, constitutes a serious act that warrants discharge in the absence of mitigating circumstances. In *Nadeau* (Board files 166-2-3616 and 3643), the grievor struck his supervisor several times, thus causing him bodily harm, and also insulted and threatened him. The adjudicator upheld the discharge, pointing out that there were no extenuating circumstances and that the incident alleged against the grievor was in itself sufficient justification for the discharge, regardless of his past record that was, incidentally, a very long one.

I-24. The consumption of alcohol was considered by several adjudicators in the year under review. In *Hildred* (Board file 166-2-5286) the grievor, who had been drinking, struck a supervisor several times and was discharged as a result. The adjudicator found that the state of intoxication was not such as to vitiate intent. It was held that the mere consumption of alcohol is not a mitigating factor and that the disease of alcoholism is to be taken into account in ameliorating the penalty only if it is established by expert testimony that the grievor is afflicted with it and there is sufficient proof of his rehabilitative potential. The adjudicator upheld the discharge stating that unprovoked insubordination capped by repeated physical attacks on a supervisor, in the absence of mitigating factors, warrants discharge.

I-25. The grievor, employed as a truck driver, was suspended for five days for being under the influence of an intoxicant. It was held that the employer is not required to prove that the employee consumed a large quantity of alcohol or that the employee has been drinking shortly before reporting for work to justify the imposition of discipline. The appropriate test is whether the influence of alcohol is sufficient to impair the employee's ability to do the job properly. The application of this test must take into consideration the nature of the employee's duties.

I-22. Dans le cas d'un employé qui avait été congédié pour avoir falsifié des reçus et des registres, l'arbitre s'est demandé si une suspension de longue durée serait une peine plus appropriée. Il a examiné les critères justifiant une modification de peine et dit qu'à son avis un arbitre ne doit pas exercer son pouvoir de révision, à moins qu'il ne juge la peine «arbitraire, discriminatoire et manifestement injuste et déraisonnable». Comme il ne s'agissait pas d'un incident isolé et que la faute était préméditée et grave de nature, l'arbitre a rejeté le grief en notant qu'il revenait à l'employé de prouver l'existence de circonstances atténuantes (affaire *Swan*, dossier de la Commission n° 166-2-3579).

I-23. Une agression contre un surveillant accompagnée d'injures est un fait grave qui mérite le congédiement en l'absence de circonstances atténuantes. Dans l'affaire *Nadeau* (dossiers de la Commission n°s 166-2-3616 et 3643), l'employé s'estimant lésé a frappé son surveillant plusieurs fois, lui infligeant de ce fait des lésions corporelles, et l'a aussi insulté et menacé. L'arbitre a maintenu le congédiement en signalant qu'il n'y avait pas de circonstances atténuantes et que l'incident imputé à l'employé suffisait à justifier le congédiement quel que soit le dossier antérieur qui, soit dit en passant, était très chargé.

I-24. La question de l'absorption d'alcool a été étudiée par plusieurs arbitres au cours de l'année à l'étude. Dans l'affaire *Hildred* (dossier de la Commission 166-2-5286), l'employé s'estimant lésé, qui avait bu, a frappé un surveillant plusieurs fois et a été par la suite congédié. L'arbitre a estimé que le degré d'intoxication n'était pas assez élevé pour prétendre que l'intention n'y était pas. Il a jugé que l'absorption d'alcool n'était pas un facteur atténuant et que l'alcoolisme comme maladie ne doit pas être pris en considération pour alléger la peine que s'il est établi par témoignage de spécialiste que l'employé en est affligé et s'il est prouvé qu'il est curable. L'arbitre a confirmé le congédiement en disant qu'une insubordination injustifiée aggravée d'agressions répétées contre le superviseur, en l'absence de circonstances atténuantes, mérite le congédiement.

I-25. L'employé s'estimant lésé, un conducteur de camion, a été suspendu pour cinq jours pour avoir été sous l'empire de boissons alcooliques. Il a été avancé que l'employeur n'est pas tenu de prouver que l'employé a absorbé une grande quantité d'alcool ou qu'il a bu peu de temps avant de se présenter au travail, pour justifier la sanction imposée. Le critère qui s'applique est de savoir si l'employé est suffisamment sous l'empire de l'alcool pour que sa capacité de faire le travail soit diminuée. Pour l'appliquer, il faut prendre en considération la nature des



The employer is not required to produce the testimony of experts or to perform sobriety tests. The adjudicator concluded that the grievor was on the job under the influence of an intoxicant and that the suspension was justly imposed: *Anderson* (Board file 166-2-4138).

I-26. The grievor, who was otherwise an exemplary employee, had a drinking problem which, from time to time, interfered with the discharge of his duties. As a condition of his continued employment, the employer required the grievor to attend a specific program of rehabilitation. The grievor agreed but he missed one day of the program due to illness and was dropped from it. As a result he was discharged. The adjudicator held that the grievor was terminated for a reason that did not amount to misconduct on his part. There was no basis for concluding that the grievor had failed to adhere to his commitment merely because of his one day absence from the program and no culminating incident that would render the grievor's past record of misconduct relevant for the purposes of upholding the employer's decision to discharge. The grievor was reinstated: *Plouffe* (Board files 166-2-5199 to 5201).

I-27. The *Schneider* case (Board files 166-2-5219 and 5264) concerned a grievor who wore a t-shirt to work bearing a derogatory comment directed towards management. He refused to change or cover it and was, therefore, ordered home without pay. The following day the grievor returned wearing the same t-shirt and was again ordered home. He was escorted out of the plant by the police when he refused to leave. The adjudicator held that the grievor meant the words to be offensive. The fact that other offensive slogans had been seen on t-shirts worn by other employees on the premises which had not been the object of discipline did not mean that the employer could not decide one day to put an end to it. The adjudicator felt that this was a case where the rule "obey now, grieve later" should apply, noting that it was not a personal appearance case and that the employer was not prohibiting the wearing of t-shirts but the use of derogatory statements on t-shirts. After considering the grievor's record the discharge was upheld. The bargaining agent applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the adjudicator. At year end, this application was still pending.

I-28. The possession and use of firearms while at work are serious offences that may result in the most severe penalties. In *Osborne* (Board file 166-2-4191) an em-

ployé des fonctions de l'employé. L'employeur n'est pas obligé de fournir le témoignage de spécialistes ou de mesurer le taux d'alcoolémie. L'arbitre a conclu que l'employé travaillait sous l'empire de l'alcool et qu'il avait été suspendu à juste titre (affaire *Anderson*, dossier de la Commission n° 166-2-4138).

I-26. L'employé s'estimant lésé, qui était autrement un employé exemplaire, était alcoolique, ce qui, de temps à autre, entravait l'exercice de ses fonctions. L'employeur lui a permis de garder son emploi à condition qu'il suive un programme particulier de désintoxication. Il a consenti mais manqué une journée du programme pour raison de maladie et n'y a pas été réadmis. Il a donc été congédié. L'arbitre était d'avis que l'employé avait été congédié sans qu'il y ait eu faute de sa part. On n'était pas fondé de conclure qu'il avait manqué à son engagement simplement parce qu'il s'était absenté une journée du programme, et il n'avait pas commis de faute déterminante qui aurait permis de tenir compte de son dossier antérieur pour confirmer la décision de l'employeur de le congédier. L'employé a été réintégré dans ses fonctions (affaire *Plouffe*, dossiers de la Commission n°s 166-2-5199 à 5201).

I-27. Dans l'affaire *Schneider* (dossiers de la Commission n°s 166-2-5219 et 5264), l'employé s'estimant lésé portait un t-shirt sur lequel était inscrit une réflexion désobligeante envers la direction. Ayant refusé de se changer ou de mettre quelque chose par-dessus, il a été renvoyé chez lui sans salaire. Il est revenu le jour suivant portant le même t-shirt et a de nouveau été renvoyé chez lui. C'est la police qui l'a fait sortir de l'établissement quand il a refusé de partir. L'arbitre était d'avis que l'employé entendait choquer par ces mots. Le fait que d'autres employés qui n'avaient pas été sanctionnés aient été vus avec des t-shirts portant d'autres slogans insultants ne signifiait pas que l'employeur ne pouvait un jour décider d'y mettre fin. L'arbitre a estimé qu'il s'agissait d'un cas où la règle «obéir d'abord, se plaindre ensuite» aurait dû s'appliquer, notant qu'il ne s'agissait pas d'une situation où l'apparence personnelle était en cause et que ce que l'employeur interdisait ce n'était pas le port de t-shirts mais l'étalage d'inscriptions dépréciatives. Après examen du dossier de l'employé, le congédiement a été confirmé. L'agent négociateur a demandé à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la loi régissant l'activité de cet organisme, de réviser et d'infirmier la décision de l'arbitre. À la fin de l'année, cette demande était toujours en instance.

I-28. Le port et l'utilisation d'armes à feu au travail sont des fautes graves qui peuvent entraîner les peines les plus sévères. Dans l'affaire *Osborne* (dossier de la Commission

ployee brought a loaded revolver to work and fired real bullets in a closed work area. This was held to constitute a serious danger to the safety and well-being of fellow workers for which the employer was justified in imposing the penalty of discharge. Further, the adjudicator noted that there were no extenuating circumstances that would make it possible to alter the penalty.

I-29. An adjudicator also upheld the discharge of an employee who had brought a firearm and a switchblade into a penitentiary and had thereby demonstrated thoughtlessness and negligence. This action called for a severe penalty, since it showed a serious lack of concern for the lives and safety of the persons within the institution. It was held that the seriousness of the impugned action together with the employee's secretiveness and his conflicting explanations, justified the employer's decision: *Dealbuquerque* (Board file 166-2-4836).

I-30. In *Smith* (Board file 166-2-5079) the grievor who was employed as a driver by the Canadian Penitentiary Service was involved in an altercation with a police officer after working hours and as a result he was discharged. The adjudicator referred to the principles to be considered in determining whether misconduct of an employee is work related cited in the case of *Longaphie*<sup>4</sup>. Noting that an employee of the Canadian Penitentiary Service is part of the spectrum in the administration of justice the adjudicator held that the conduct of the grievor was work related. However, discharge was not the appropriate penalty as the misconduct of the grievor was an isolated occurrence, a single mistake during nearly three years of satisfactory service. The case of *Runions* (Board file 166-2-2303 and 2346) was distinguished.

I-31. *Gervais* (Board file 166-2-5038) was a case involving a discharge for the fraudulent use of sick leave and because the employee had been charged with armed robbery. The alleged armed robbery took place on a day on which the grievor called in sick. The adjudicator held that, although there may conceivably exist certain situations in which the loss of reputation associated with a criminal charge by itself renders a person useless in a particular job, the mere fact of being charged with an offence is not usually just cause for the discharge of an employee. While there may have been an abuse of sick leave privileges there was no fraudulent use of it. The adjudicator reinstated the grievor but without back pay pointing out that the offence was not work related, that the grievor was far from a hardened criminal and that he had no criminal or disciplinary record.

n° 166-2-4191), un employé avait apporté un revolver chargé au travail et tiré de vraies balles dans un espace fermé, ce qui a été considéré comme un danger pour la sécurité et le bien-être de ses collègues et ce pour quoi l'employeur était justifié de le congédier. En outre, l'arbitre a relevé qu'il n'y avait pas de circonstances atténuantes qui auraient permis d'alléger la peine.

I-29. Un arbitre a aussi confirmé le congédiement d'un employé qui avait apporté une arme à feu et un couteau à cran d'arrêt à un pénitencier et avait par là fait preuve d'inconscience et de négligence. Cet acte méritait une sévère sanction, puisqu'il témoignait d'une grave absence de souci pour la vie et la sécurité des personnes qui se trouvaient dans l'établissement. La décision a été que la gravité de l'acte imputé, liée à la dissimulation de l'employé et à ses explications contradictoires, justifiait la décision de l'employeur (affaire *Dealbuquerque*, dossier de la Commission n° 166-2-4836).

I-30. Dans l'affaire *Smith* (dossier de la Commission n° 166-2-5079), l'employé s'estimant lésé, qui travaillait comme chauffeur pour le Service canadien des pénitenciers, avait été mêlé à une altercation avec un agent de police après les heures de travail, ce pour quoi il avait été congédié. L'arbitre a évoqué les principes à considérer pour déterminer si l'inconduite d'un employé a un rapport avec son travail, lesquels principes sont cités dans l'affaire *Longaphie*<sup>4</sup>. Constatant qu'un employé du Service canadien des pénitenciers fait partie de l'appareil judiciaire, l'arbitre a jugé que la conduite de l'employé s'estimant lésé présentait des rapports avec son travail. Cependant, le congédiement n'était pas la sanction appropriée puisqu'elle punissait l'employé pour une faute isolée, la seule en près de trois ans de service satisfaisant. Une distinction a été établie entre cette affaire et l'affaire *Runions* (dossiers de la Commission nos 166-2-2303 et 2346) a été jugée différente.

I-31. Dans l'affaire *Gervais* (dossier de la Commission n° 166-2-5038), l'employé avait été congédié pour s'être prévalu frauduleusement d'un congé de maladie et avoir été accusé de vol à main armée. Le vol à main armée qui lui était imputé avait eu lieu un jour où il s'était fait porter malade. L'arbitre a jugé que, bien qu'il puisse exister certaines situations où la réputation perdue par suite d'une accusation de crime rende son auteur impropre à un travail particulier, la seule accusation ne justifie pas normalement le congédiement. L'employé a pu abuser des congés de maladie, mais il ne s'en est pas prévalu frauduleusement. L'arbitre a réintégré l'employé dans ses fonctions, mais sans salaire rétroactif, en faisant ressortir que le crime ne présentait pas de rapports avec le travail, que l'employé était loin d'être un criminel endurci et qu'il n'avait ni casier judiciaire ni de dossier disciplinaire.



I-32. The problem of indefinite suspension pending criminal proceedings was canvassed in *Henderson and Thistle* (Board files 166-2-5162 and 5163). Two letter carriers were charged with conspiring to traffic and trafficking in a narcotic and it was alleged that they had used postal relay boxes for storage purposes. Relying on the principles set down in the case of *Re Phillips Cables Ltd. and United Steel Workers, Local 7276*, (1974) 5 L.A.C. (2d) 274, the adjudicator held that it is the employer's responsibility to determine whether the criminal charges, if they should be found at a later date to be sound, would undermine and prejudice the operation of its enterprise in the event that the employees are retained. Not being satisfied that the risk to the employer's enterprise by maintaining the grievors' employment approximated the hardship that would be endured by the grievors should they ultimately be found to be innocent of the allegation, the adjudicator ordered the grievors reinstated.

I-33. Credibility was the main issue in *McCormick* (Board file 166-2-5080) where the employee was discharged for indecent exposure and the adjudicator relied on the dictum of O'Halloran J.A. of the British Columbia Court of Appeal in *Farnya v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354, in his assessment of credibility. In *McCormick* discharge was found to be warranted, particularly since the employee was given access to people's homes in the course of performing his duties.

I-34. A "conflict of interest" problem arose in the *Pinches* case (Board files 166-2-2838 and 2839) where a junior customs officer became a partner in a firm which imported furniture into Canada. While there was no evidence that the grievor participated in or was even aware of his partner's involvement in violations of the Customs Act, the adjudicator found that the undertaking, by its very nature, involved the grievor in a conflict of interest situation, contrary to principle and to the Guidelines published by the Department. This was grave misconduct which could not be condoned notwithstanding the long period it was tolerated by management. However, noting the extenuating circumstances, namely, that the training and supervision of the grievor was inadequate, that the grievor openly discussed his involvement in the enterprise with management and that he was encouraged to believe that his connection with the firm would be tolerated, the adjudicator held discharge to be too severe a penalty and substituted a long term suspension.

I-35. The principle which prohibits the imposition of two penalties for the same infraction carries with it two

I-32. Le problème des suspensions d'une durée indéterminée pendant une procédure au criminel a été débattu dans l'affaire *Henderson et Thistle* (dossiers de la Commission n<sup>os</sup> 166-2-5162 et 5163). Deux facteurs ont été accusés d'avoir conspiré en vue du trafic d'un stupéfiant, et d'en avoir fait le trafic, et il a été affirmé qu'ils s'étaient servis des armoires de relais postales à des fins d'entreposage. S'appuyant sur les principes exposés dans l'affaire *Re Phillips Cables Ltd. and United Steel Workers, Local 7276*, (1974), 5 L.A.C. (2d) 274, l'arbitre a jugé qu'il revient à l'employeur de déterminer si les accusations de crime, dans le cas où elles se révéleraient ultérieurement fondées, nuiraient à la bonne marche de son entreprise si les employés étaient arrêtés. N'étant pas persuadé que le risque encouru par l'employeur en gardant les employés s'estimant lésés était comparable au préjudice causé à ces derniers s'ils étaient finalement trouvés innocents, l'arbitre a ordonné qu'ils soient réintégrés dans leurs fonctions.

I-33. La crédibilité était la question de première importance dans l'affaire *McCormick* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 166-2-5080), où l'employé a été congédié pour exhibitionnisme, et l'arbitre s'est appuyé sur l'opinion du juge d'appel O'Halloran, de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, exprimée dans l'affaire *Farnya v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354, pour la trancher. Dans l'affaire *McCormick*, le congédiement a été estimé justifié, surtout parce que cet employé avait accès à certaines résidences dans l'exercice de ses fonctions.

I-34. L'affaire *Pinches* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 166-2-5080) soulevait un problème de «conflit d'intérêts» du fait qu'un douanier subalterne était devenu associé d'une entreprise d'importation de meubles au Canada. Bien qu'il n'y ait pas eu de preuve que l'employé avait aidé à enfreindre la Loi sur les douanes, ou était au courant que son associé l'enfreignait, l'arbitre a jugé que la nature de l'entreprise mettait l'employé en conflit d'intérêts, ce qui était contraire au principe et aux lignes directrices établis par le ministère. C'était une faute grave à laquelle on ne pouvait trouver d'excuses malgré la longue période où elle a été tolérée par la direction. Cependant, compte tenu de circonstances atténuantes, notamment du fait que l'employé n'avait pas été formé et surveillé suffisamment, qu'il avait discuté ouvertement de sa participation à l'entreprise avec la direction et qu'il a été encouragé à croire que ses rapports avec l'entreprise seraient tolérés, l'arbitre a jugé que le congédiement était une peine trop sévère et l'a remplacé par une suspension de longue durée.

I-35. Il y a deux exceptions à la règle qui interdit d'imposer deux peines pour la même infraction. La

exceptions. The first concerns the case of an interim suspension of an indefinite duration. The second is most likely to be encountered in cases where the immediate superior has only limited power to impose penalties. Thus in *Lajeunesse* (Board file 166-2-3536), the adjudicator dismissed the double penalty defence that was advanced by an employee who had initially been suspended for the remainder of his shift by his immediate superior and had ultimately received a three day suspension following consideration at a higher level. Relying on the decision in *Larose* (Board file 166-2-2326), the adjudicator decided that in actual fact the disciplinary measures constituted one and the same penalty. This reasoning was also adopted in *Beaulieu* (Board file 166-2-3424) and *Lajeunesse* (Board files 166-2-3537 and 3614).

## INTERPRETATION

I-36. In *Goodale* (Board file 166-2-3050), the grievor who had been rejected during probation grieved an alleged violation of the "training clause" of the applicable collective agreement. In an initial decision the adjudicator concluded that he lacked jurisdiction to hear the matter. However, the Federal Court of Appeal on a subsequent application for review overruled the adjudicator on this point and remitted the matter to the Board for reconsideration on the merits<sup>5</sup>. In the subsequent decision the adjudicator held that there was no conflict between the "training clause" of the collective agreement and subsections 56(2) and 95(2) of the Public Service Staff Relations Act. The employer remained free to reject a probationer for cause at any time during the probationary period but was required to honour its obligation under the collective agreement to provide "sufficient and adequate training". After finding that there was, on the part of the employer, a flagrant violation of the requirements of the "training clause" the adjudicator held that he had no jurisdiction to reinstate a rejected probationary employee. He concluded that the only practical and effective alternative would be monetary compensation and he awarded the grievor six months' gross pay as compensation for the employer's default.

I-37. Among the "snowstorm" cases an important result was that reached in *Colmer et al. and Hughes et al.* (Board files 166-2-5027 and 5028). Out of thirty grievances sixteen were from employees who lived within the city and fourteen were from those resident outside the city. The adjudicator rejected the submission that it is

première se rapporte aux cas de suspension provisoire de durée indéterminée. La seconde se rencontre surtout dans les cas où le supérieur immédiat n'a qu'un droit limité d'imposer des sanctions. Ainsi, dans l'affaire *Lajeunesse* (dossier de la Commission n° 166-2-3536), l'arbitre a rejeté l'argument de la double sanction qu'avait fait valoir un employé qui avait d'abord été suspendu pour le reste de son poste par son supérieur immédiat et avait finalement été suspendu pour trois jours après étude de son cas à un niveau supérieur. S'appuyant sur la décision rendue dans l'affaire *Larose* (dossier de la Commission n° 166-2-2326), l'arbitre a conclu qu'en fait les mesures disciplinaires ne représentaient qu'une seule et même peine. Le même raisonnement a été suivi dans les affaires *Beaulieu* (dossier de la Commission n° 166-2-3424 et *Lajeunesse* (dossiers de la commission nos 166-2-3537 et 3614).

## INTERPRÉTATION

I-36. Dans l'affaire *Goodale* (dossier de la Commission n° 166-2-3050), l'employé qui avait été renvoyé en cours de stage a présenté un grief où il prétendait que la clause sur la formation de la convention collective applicable avait été violée. Dans une décision initiale, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas autorisé à entendre l'affaire. Cependant, la Cour d'appel fédérale, à qui avait été adressée une demande de révision, a infirmé la décision de l'arbitre et a renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle soit tranchée de nouveau sur le fond<sup>5</sup>. Dans la décision subséquente, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas de contradiction entre la «clause sur la formation» de la convention collective et les paragraphes 56(2) et 95(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'employeur restait libre de renvoyer un employé n'importe quand en cours de stage s'il avait des raisons de le faire, mais il devait respecter la clause de la convention collective qui l'obligeait à assurer «une formation suffisante» à l'employé. Après être arrivé à la conclusion que l'employeur avait manqué de façon flagrante aux exigences de la «clause sur la formation», l'arbitre a jugé qu'il n'était pas autorisé à réintégrer dans ses fonctions un employé renvoyé en cours de stage. Il a conclu que la seule solution de rechange sensée et valable serait un dédommagement en argent et il a alloué à l'employé six mois de salaire brut en dédommagement du manquement de l'employeur à ses engagements.

I-37. En ce qui concerne les tempêtes de neige, la décision dans l'affaire *Colmer et autres et Hughes et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-5027 et 5028) est importante. Trente griefs avaient été présentés dont seize provenaient d'employés demeurant dans la ville et quatorze d'employés habitant à l'extérieur de la ville.



reasonable to refuse special leave to an employee who lives in an isolated area or beyond a reasonable distance from his workplace because the choice of residence is a circumstance which is directly attributable to the employee. Employees who live in an isolated area should not be denied special leave with pay solely on that basis and the employer must inquire into the particular circumstances of each grievor before deciding to withhold special leave with pay. Similar reasoning was applied in *Thomas* (Board file 166-2-4909).

I-38. The granting of special leave with pay depends on the circumstances specific to each case. In *Curniski* (Board file 166-2-3692) the employer had denied an application for special leave made by an employee who had to take her thirteen year old daughter to a medical specialist some distance from her place of residence. In considering the reasons for the employer's decision, the adjudicator relied on the principle that a decision maker who takes into account an extraneous consideration, acts in excess of his jurisdiction. The adjudicator noted that the employer had asked the employee a question which was entirely unrelated to her leave application and he concluded that this action vitiated the exercise of the employer's discretionary power. Accordingly, the grievance was allowed.

I-39. A similar result was reached in *Cameron* (Board file 166-2-3325) where the grievor requested one day's special leave with pay to take his severely disabled son to Toronto to consult a specialist. The adjudicator, quoting extensively from *Curniski*, concluded that management had not acquainted itself with all the relevant circumstances of the case. Furthermore, he found that management had been influenced by irrelevant circumstances: the fact that the grievor had available annual leave credits and compensatory credits in lieu of overtime and the fact that the grievor had been granted 18 days of special leave for similar reasons. Each application must be considered on its own merits and not on the basis of previous applications or possible future applications.

I-40. On the other hand, in *Jean* (Board file 166-2-4230), the adjudicator dismissed an employee's grievance against the employer's refusal to grant him special leave with pay so that he could assist his wife upon her discharge from the hospital following a surgical operation. Basing himself on the principle that he must not ask himself what he would have done in the circumstances

L'arbitre a rejeté l'argument voulant qu'il soit juste de refuser un congé spécial à un employé qui vit dans un endroit isolé ou à une distance considérable du travail parce que le lieu de résidence est choisi par l'employé et que c'est donc un fait qui relève de sa responsabilité. Les employés qui vivent dans un endroit isolé ne doivent pas être privés d'un congé payé spécial pour cette raison, et l'employeur doit enquêter sur la situation particulière de chaque employé avant de décider de refuser un congé payé spécial. Le même raisonnement a été suivi dans l'affaire *Thomas* (dossier de la Commission n° 166-2-4909).

I-38. L'octroi d'un congé payé spécial dépend des circonstances particulières à chaque cas. Dans l'affaire *Curniski* (dossier de la Commission n° 166-2-3692), l'employeur n'a pas acquiescé à la demande de congé payé spécial faite par une employée qui avait dû mener sa fille de treize ans chez un dermatologue à quelque distance de son lieu de résidence. Dans son examen des motifs de la décision de l'employeur, l'arbitre s'est appuyé sur le principe qu'une personne appelée à prendre une décision qui tient compte de considérations en dehors de la question outrepassa ses attributions. L'arbitre a fait observer que l'employeur avait posé à l'employée une question sans aucun rapport avec sa demande de congé, et il a conclu que, ce faisant, il s'était écarté de ses prérogatives. Il a donc fait droit au grief.

I-39. L'arbitre est arrivé à une décision similaire dans l'affaire *Cameron* (dossier de la Commission n° 166-2-3325), où l'employé s'estimant lésé avait demandé un jour de congé payé spécial pour amener son fils gravement handicapé à Toronto pour consulter un spécialiste. L'arbitre, citant largement la décision rendue dans l'affaire *Curniski*, a conclu que la direction ne s'était pas suffisamment renseignée sur les faits se rapportant à l'affaire. En outre, il a estimé que la direction s'était laissée influencer par des données étrangères à la question nommément les suivantes: le fait que l'employé avait accumulé des jours de congé annuel et des jours de congé compensatoire pour du travail supplémentaire et le fait qu'il avait déjà obtenu 18 jours de congé spécial pour des raisons similaires. Chaque demande doit être tranchée sur le fond et non à partir de demandes antérieures ou éventuelles.

I-40. D'autre part, dans l'affaire *Jean* (dossier de la Commission n° 166-2-4230), l'arbitre a rejeté le grief d'un employé qui se plaignait de ce que l'employeur avait refusé de lui accorder un congé payé spécial aux fins d'aider son épouse à sa sortie de l'hôpital, où elle avait subi une intervention chirurgicale. Partant du principe qu'il ne doit pas se demander ce qu'il aurait fait dans les

had he been in the employer's position, the adjudicator applied the criteria defined in *Andrews* (Board file 166-2-1786)<sup>6</sup>. Since the employee had not tried to obtain voluntary assistance and since it had not been established that the employee himself had to be present at his wife's bedside, the grievance was dismissed.

I-41. Sixteen grievors presented a joint grievance with regard to the refusal of the employer to reimburse their professional dues. The collective agreement provided that the employer shall reimburse an employee for payment of membership or registration fees when the payment of such fees is a requirement for the continuation of the performance of the duties of his position. The adjudicator found that under the terms of the Professional Code and the Professional Chemists Act (Quebec), the grievors were required to be members of the Order of Chemists and that maintenance of such membership was a requirement for the performance of the duties of their positions. He rejected the employer's defence that the Crown, acting in right of the Federal Government, is not bound by any provincial law. While the case law supported this position, in subscribing to the clause in the collective agreement the employer implicitly agreed to be bound by provincial legislation. The employer's obligation is derived from the collective agreement and it is contractual. The adjudicator concluded that the grievors should be reimbursed: *Lefebvre* (Board file 166-2-5022). The employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the adjudicator. This application was still pending at year end.

I-42. On the other hand in *Frigon* (Board files 166-2-5002 to 5006) there was no provincial legislation requiring actuaries to belong to a professional organization. The adjudicator examined the Constitution and by-laws of the Society of Actuaries and the Act to Incorporate the Canadian Institute of Actuaries and the by-laws enacted pursuant to it to determine whether the payment of dues or other fees was a requirement for the performance of any duties assigned. The grievance was allowed in part.

I-43. In *Hansen* (Board file 166-2-3543) the employee had received a notice of call-in that was later cancelled. He sought payment of the minimum compensation on the basis of a clause of the collective agreement that provided for the greater of compensation at the applicable overtime rate or compensation equivalent to four hours' pay at the straight time hourly rate. Since the employee had not actually worked, the issue to be determined was whether, in order to be entitled to the minimum compensation, he must merely have received a notice of call-in or if it was

circumstances s'il avait été à la place de l'employeur, l'arbitre a appliqué le critère établi dans l'affaire *Andrews* (dossier de la Commission n° 166-2-1786)<sup>6</sup>. Comme l'employé n'avait pas essayé d'obtenir une aide bénévole et comme il n'avait pas été prouvé qu'il était nécessaire qu'il soit lui-même présent au chevet de son épouse, le grief a été rejeté.

I-41. Seize employés s'estimant lésés ont présenté un grief collectif suite au refus de l'employeur de leur rembourser leurs cotisations professionnelles. La convention collective stipule que l'employeur doit rembourser les cotisations et les droits d'inscription quand l'employé doit les payer pour pouvoir continuer d'exercer les fonctions qui lui incombent. L'arbitre a jugé qu'en vertu du Code professionnel et de la loi concernant les chimistes professionnels (Québec), les employés devaient être membres de l'Ordre des chimistes et qu'ils devaient le rester, pour pouvoir exercer leurs fonctions. Il a rejeté la défense de l'employeur qui affirmait que la Couronne, agissant au nom du Gouvernement fédéral, n'était liée par aucune loi provinciale. Bien que la jurisprudence appuie cette position, l'employeur, en acceptant la clause de la convention collective, a implicitement consenti à être lié par la loi provinciale. L'engagement pris par l'employeur dans la convention collective est contractuel. L'arbitre a jugé que les employés devaient être remboursés (affaire *Lefebvre*, dossier de la Commission n° 166-2-5022). L'employeur a demandé à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la loi régissant l'activité de cet organisme, de réviser et infirmer la décision de l'arbitre. Cette demande était encore en instance à la fin de l'année.

I-42. Par contre, dans l'affaire *Frigon* (dossiers de la Commission nos 166-2-5002 et 5006), il n'y avait pas de loi provinciale obligeant les actuaires à faire partie d'une association professionnelle. L'arbitre a étudié les statuts et les règlements de la *Society of Actuaries* et la *Loi constituant en corporation l'Institut canadien des actuaires* et ses règlements d'application, pour déterminer s'il était nécessaire de payer des cotisations et des droits d'inscription pour exercer les fonctions assignées. Il a fait droit au grief en partie.

I-43. Dans l'affaire *Hansen* (dossier de la Commission n° 166-2-3543), l'employé s'estimant lésé avait été appelé à faire des heures supplémentaires et décommandé par la suite. Il a demandé qu'on lui verse la rémunération minimale prévue pour le rappel au travail par la convention collective, qui donne droit au montant le plus élevé, qui peut être celui de la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires ou celui de la rémunération de quatre heures de travail au taux des heures normales. Étant donné que, de fait, l'employé n'avait pas travaillé, la



necessary for him to have in fact reported for work. The adjudicator dismissed the grievance holding that in the absence of a specific clause dealing with cancelled call-ins, the mere fact of informing an employee of a call-in does not ensure him of minimum compensation if that notice is subsequently cancelled prior to his reporting for work.

I-44. Refusal to grant education leave was considered in the *Marquis* case (Board file 166-2-5137). The collective agreement provided that education leave granted by the employer "shall be not less than one per cent (1.0%) of the total number of man-years in the respective subgroup". The adjudicator found that the source of dispute lay mainly in the grievor's failure to distinguish between "employee" and "man-year". The adjudicator defined man-year as "the work performed by one person for a period of twelve months or twelve persons for a period of one month or any other combination of employees and time which equals twelve". Furthermore, the adjudicator rejected the grievor's interpretation of "granted" as meaning "granted and used". The grievance was dismissed.

I-45. The grievors, promoted to a position requiring knowledge and use of both French and English, consented to the taking of second language training. In their grievance they claimed compensation for travelling time or for overtime for the time spent in travelling between home and the language school. The adjudicator, in refusing their claim, noted that the collective agreement provided that travel time would be paid only where the employer required the employee to attend a course. Here the grievors willingly chose to attend language school in order to retain their higher positions and the employer never required them to do so: *Bilodeau and Lewis* (Board files 166-2-3380 and 3381).

I-46. In *Raby, Lavoie and Singh* (Board files 166-2-3293 to 3295), the collective agreement provided for eleven holidays in the year, ten of which were clearly indicated and the eleventh defined as "...one additional day in each year that, in the opinion of the Employer, is recognized to be a provincial or civic holiday in the area in which the employee is employed. . .". In the Ottawa-Hull area, where many employees reside in one province and work in another, the employer had in the past given employees a choice between St. Jean Baptiste Day and August 1st as the eleventh holiday, but had decided to alter this practice in April 1977. Following union repre-

question à trancher était de savoir si, pour avoir droit à la rémunération minimale, il lui suffisait d'avoir reçu une invitation à faire des heures supplémentaires ou s'il devait s'être effectivement présenté au travail. L'arbitre a rejeté le grief, estimant qu'en l'absence d'une clause précise sur les heures supplémentaires décommandées, la simple invitation à en faire n'assure pas à l'employé la rémunération minimale s'il est décommandé par la suite de se présenter au travail.

I-44. Dans l'affaire *Marquis* (dossier de la Commission n° 166-2-5137), il a été question du refus d'accorder un congé d'études. La convention collective stipulait que la durée des congés d'études accordés par l'employeur en devait pas être «inférieure à un pour cent (1%) du nombre total d'années-hommes dans le sous-groupe visé». L'arbitre a estimé que le conflit tirait son origine surtout du fait que l'employée confondait «employés» et «années-hommes». Il a défini l'année-homme comme «l'engagement d'une personne pour une période de douze mois ou de 12 personnes pour une période d'un mois, ou toute autre combinaison d'employés et de périodes égalant douze». En outre, l'arbitre a repoussé l'interprétation de l'employée qui donne au mot «accordés» le sens de «accordés et utilisés». Le grief a été rejeté.

I-45. Les employés s'estimant lésés, promus à un poste qui leur demandait de connaître et de parler le français et l'anglais, avaient consenti à suivre des cours de langue seconde. Dans leur grief, ils demandaient d'être rémunérés pour le temps de déplacement ou pour le temps supplémentaire que représentent les déplacements entre la maison et l'école de langues. L'arbitre, en refusant leur réclamation, a fait observer que, selon la convention collective, le temps de déplacement ne devait être payé que si l'employé était tenu par l'employeur de suivre un cours. En l'espèce, les employés avaient choisi de plein gré de fréquenter l'école de langues pour garder leur nouveau poste, plus élevé, et l'employeur ne les y avait pas obligés (affaire *Bilodeau et Lewis*, dossiers de la Commission n°s 166-2-3380 et 3381).

I-46. Dans l'affaire *Raby, Lavoie et Singh* (dossiers de la Commission n°s 166-2-3293 à 3295), la convention prévoyait onze jours fériés par année, dont dix étaient clairement désignés et le onzième défini comme «un autre jour de l'année que l'employeur juge reconnu comme un jour férié provincial ou municipal dans la zone où l'employé travaille. . .». Dans la région Ottawa-Hull, où plusieurs employés résident dans une province et travaillent dans l'autre, l'employeur avait par le passé donné le choix entre la Saint-Jean-Baptiste et le 1<sup>er</sup> août comme onzième jour férié, mais avait décidé de modifier cet usage en avril 1977. À la suite de pressions syndicales, l'em-

sensation, the employer extended its policy to include 1977. However, the choice was granted only to employees residing in Ontario and working in Quebec. The adjudicator termed the employer's action "undue discrimination" and stated that in his opinion, it is unacceptable that in the case of an employee residing in Ontario and working in Quebec the "area" should be Ottawa-Hull, whereas in the case of an employee residing in Quebec but working in Ontario, the "area" should be simply Ontario. Furthermore, the adjudicator stated that while he realized that the employees in question had stayed away from work without permission on St. Jean Baptiste Day and that, as a general rule, he would grant the employees the right to seek their own remedy only in special circumstances, he found such circumstances to exist in the case before him. The adjudicator ordered that the day on which the employees had stayed away from work without permission be attributed to them as though it had been the eleventh designated holiday and that they suffer neither loss of salary nor annual leave credits.

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

I-47. Section 98 of the Act provides the employer and the bargaining agent with the means to obtain from an adjudicator some relief when it is alleged that either party has failed to observe or carry out an obligation arising from a collective agreement or an arbitral award. However, this remedy is only available to the parties where the obligation in question is not one which may be the subject of a grievance by an individual grievor. In two references the bargaining agent alleged that the employer had contravened a provision of the relevant collective agreement by refusing to allow the posting of two union bulletins on bulletin boards provided for that purpose. The particular clause provided that bulletin boards would be provided by the employer for the use of the union and that the contents of notices or other material to be posted would require prior employer approval which was not to be unreasonably withheld. The adjudicator found that the criteria to be used in determining whether there is a valid reason for withholding approval are largely negative ones, such as the illegality of the document's contents, its abusive nature, particularly as evidenced by abusive, defamatory or fraudulent statements, and its non-compliance with the standards governing the present system of labour relations. In applying these criteria, one must take into account the bargaining agent's fundamental right of freedom of expression which cannot be unduly limited or censured by the employer. As such, the clause in that particular collective agreement was not designed to prevent the bargaining agent, in the legitimate exercise of its right to promote its professional interests

ployeur a maintenu le choix antérieur en 1977, mais seulement pour les employés résidant en Ontario et travaillant au Québec. L'arbitre a qualifié cette décision de l'employeur d'«indûment discriminatoire» et jugé inacceptable qu'un employé résidant en Ontario et travaillant au Québec soit considéré comme appartenant à la «zone» Ottawa-Hull, tandis que, pour un employé résidant au Québec et travaillant en Ontario, la «zone» serait simplement l'Ontario. En outre, l'arbitre a dit que bien qu'il fût conscient du fait que les employés en question s'étaient absentés du travail sans permission le jour de la Saint-Jean-Baptiste et qu'en règle générale il n'accorderait aux employés le droit de se faire justice que dans des circonstances particulières, il trouvait que de telles circonstances existaient en l'espèce. Il a donc ordonné que le jour où les employés s'étaient absentés du travail sans permission leur soit compté comme un onzième jour férié désigné et qu'ils ne perdent ni salaire ni crédits de congé annuel.

## RENOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

I-47. L'article 98 de la Loi assure à l'employeur et à l'agent négociateur la possibilité de recourir à un arbitre quand une obligation découlant prétendument d'une convention collective ou d'une décision arbitrale n'est pas respectée. Cependant, ce recours n'est accordé aux parties que si le manquement à l'obligation en question ne peut faire l'objet d'un grief de la part d'un employé en particulier. Dans deux renvois, l'agent négociateur a prétendu que l'employeur avait enfreint une disposition de la convention collective applicable en interdisant l'affichage de deux bulletins syndicaux sur les tableaux prévus à cette fin. La clause en question stipule que l'employeur doit prévoir des tableaux d'affichage pour les besoins du syndicat et que les avis ou tout autre document doivent avant d'y figurer faire l'objet d'une approbation de l'employeur, qui ne doit cependant pas la refuser sans raison valable. L'arbitre a constaté que les critères qui permettent de déterminer si le refus d'approuver est bien fondé sont négatifs dans une large mesure. Ce sont notamment l'illégalité du contenu du document, sa nature outrageante attestée plus particulièrement par des propos injurieux, diffamatoires ou mensongers, et sa non-conformité aux normes régissant le régime actuel des relations du travail. En appliquant ces critères, il faut tenir compte du droit fondamental de l'agent négociateur à la liberté d'expression, droit que l'employeur ne peut sans raison limiter ou interdire. Comme telle, la clause de la convention collective applicable dans ce cas n'était pas conçue de façon à empêcher l'agent négociateur qui exerce légitimement son droit de servir ses intérêts



and those of the employees whom it lawfully represented, from expressing an opinion differing from that of the employer or criticizing the employer's actions. The adjudicator, in allowing both references, concluded that criticism, justified or not, is part of the framework of the present system of labour relations and a standard procedure employed by a union for the purpose of defending its professional interests. Such criticism remains acceptable as long as it is not illegal, abusive, defamatory or fraudulent: *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board*, (Board files 169-2-159 and 160).

I-48. A provision of a collective agreement provided for a certain procedure to be followed by the employer when planning to introduce technological changes. The bargaining agent alleged that changes in the method of operation of the employer constituted a technological change and that the employer was in violation of that provision. The adjudicator ruled that the provision in question could be seen as applying both to the actual physical introduction of novel equipment as well as to changes in the existing complement of equipment or in the work methods of employees related to it. Consequently, he could not accept the interpretation of the bargaining agent that any change in work methods would constitute a technological change, given the lack of clear and express language to support such a novel construction and the incredible limitations and restrictions that it would place on the employer's discretion. He concluded that there could not have been technological changes as there was no new equipment introduced which was different in nature, type or quantity from that previously utilized: *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board*, (Board file 169-2-149).

I-49. Two cases during the year under review dealt with the problem of one individual occupying two positions in the grievance and complaint procedure. In the first case, *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-268), the bargaining agent requested that the employer be directed to designate as the "management representative" authorized to respond as the first step in the grievance procedure a person other than an employee's "immediate supervisor", whereas in the other case, *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, and Treasury Board* (Board file 169-2-266), the bargaining agent requested that a new "immediate supervisor" be specified at all times where a single employee, as a result of his managerial designation, is performing both the roles of immediate supervisor and management representative. The "immediate supervisor" was defined in the collective agreements as one who,

professionnels et ceux des employés qu'il représente légalement, d'exprimer une opinion différente de celle de l'employeur ou de critiquer la façon d'agir de l'employeur. L'arbitre, en faisant droit aux deux demandes de renvois, a conclu que la critique, justifiée ou non, rentre dans le cadre du régime actuel des relations du travail et que c'est un moyen ordinairement employé par le syndicat pour défendre ses intérêts professionnels. Cette critique reste acceptable tant qu'elle n'est pas illégale, injurieuse, difamatoire ou mensongère (affaire du *Syndicat des postiers du Canada*, dossiers de la Commission n<sup>os</sup> 166-2-159 et 160).

I-48. Une disposition d'une convention collective imposait à l'employeur une certaine procédure à suivre quand il projetait d'apporter des changements technologiques. L'agent négociateur a prétendu que les changements apportés par l'employeur dans le processus opérationnel représentaient un changement technologique et que l'employeur avait enfreint cette disposition. L'arbitre a conclu que la disposition en question pouvait être considérée comme s'appliquant à la fois à la mise en service effective d'un matériel nouveau et aux changements rattachés au matériel et influant sur l'effectif et le mode de travail. En conséquence, il ne pouvait accepter l'interprétation de l'agent négociateur selon laquelle tout changement dans le mode de travail représente un changement technologique, compte tenu de l'absence de stipulations claires et explicites à l'appui de cette nouvelle interprétation et du fait qu'elle limiterait de façon inconcevable la liberté d'agir de l'employeur. Il a conclu qu'il n'y avait pas eu de changements technologiques puisque le nouveau matériel employé ne différait de l'ancien ni par la nature, ni par la forme, ni par la quantité (affaire du *Syndicat des postiers du Canada et du Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 169-2-149).

I-49. Deux affaires réglées au cours de l'année à l'étude avaient trait au problème posé par le fait qu'une même personne occupe deux postes dans le contexte de la procédure relative aux griefs et aux plaintes. Dans le premier cas, l'affaire de *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et du Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 169-2-268), l'agent négociateur avait demandé que l'employeur soit enjoint de désigner comme «représentant autorisé de la direction» au premier palier de la procédure de règlement des griefs quelqu'un d'autre que le «supérieur immédiat» de l'employé, alors que dans le second cas, l'affaire de la *Section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et du Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 169-2-266), l'agent négociateur avait demandé qu'un nouveau «supérieur immédiat» soit nommé chaque fois qu'un employé, du fait qu'il est désigné comme préposé à la

having been so identified by the employer, deals with complaints from employees and receives written grievances and passes them on to the appropriate step in the grievance procedure. The "management representative" on the other hand is the identified officer whose decision constitutes a step in the grievance procedure. The adjudicator concluded that it is not a violation of the collective agreement for these two separate roles to be filled by the same individual. The requirement in the collective agreement is for two separate roles, and there is no necessary contradiction in having a person who may have been unable to resolve a complaint as "immediate supervisor", later deal with the same matter when it comes to him as a grievance, even though it may not be a desirable solution. An application by the bargaining agent to review and set aside the adjudicator's decision in the first of these cases was dismissed by the Federal Court of Appeal<sup>1</sup>.

gestion, remplit à la fois le rôle de supérieur immédiat et celui de représentant de la direction. Le «supérieur immédiat» était défini dans la convention collective comme celui qui a été désigné par l'employeur pour s'occuper des plaintes des employés et recevoir et transmettre les griefs écrits au palier approprié de la procédure. Quant au «représentant de la direction», il est l'agent désigné dont la décision constitue un palier de la procédure de règlement des griefs. L'arbitre a conclu qu'il n'est pas contraire à la convention collective que ces deux rôles séparés soient remplis par la même personne. Ce que la convention collective exige c'est que les deux rôles soient séparés, et il n'est pas nécessairement inconciliable qu'une personne incapable de résoudre une plainte en tant que «supérieur immédiat», ait à trancher par la suite la même question quand elle lui est présentée sous forme de grief, même si ce n'est pas la solution souhaitable. La demande de l'agent négociateur, dans le premier cas, de réviser et infirmer la décision de l'arbitre a été rejetée par la Cour d'appel fédérale<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>See *Eleventh Annual Report*, paragraphs I-5, L-17 and L-18.

<sup>2</sup>*Fred Ager v. Her Majesty the Queen*, [1979] 1 F.C. 475.

<sup>3</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraph I10.

<sup>4</sup>See *Tenth Annual Report*, paragraph I17.

<sup>5</sup>Court File No: A-55-78.

<sup>6</sup>See *Ninth Annual Report*, paragraph I26.

<sup>7</sup>See paragraph L-8 of this Report.

<sup>1</sup>Voir le *Onzième rapport annuel*, paragraphe I-5, L-17 et L-18.

<sup>2</sup>*Fred Ager c. Sa Majesté la Reine*, [1979] 1 C.F. 475.

<sup>3</sup>Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphe I10.

<sup>4</sup>Voir le *Dixième rapport annuel*, paragraphe I17.

<sup>5</sup>Dossier de la Cour n° A-55-78.

<sup>6</sup>Voir le *Neuvième rapport annuel*, paragraphe I26.

<sup>7</sup>Voir le paragraphe L-8 du présent rapport.

## J. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

J-1. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)<sup>1</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

J-2. In the following instances, where proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection in law, and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

— *A proposal that the employer should reimburse an employee his membership or other fees to a professional organization where such employee could show: (a) that the receipt of specialized information or publications related to work programs was necessary and only attainable through such membership, or (b) that such membership provided an opportunity for contact with that part of the public most concerned with the employee's department's operations.* The two parts of the proposal

## J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION

### OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

J-1. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

J-2. Dans les affaires suivantes, où l'employeur s'est opposé aux propositions présentées par l'agent négociateur, la Commission a admis l'objection et a décidé qu'elle n'avait pas compétence, aux termes de la Loi, pour rendre une décision à l'égard de la proposition:

— *Une proposition selon laquelle l'employeur rembourserait l'employé de ses frais d'adhésion ou autres à une organisation professionnelle lorsque l'employé pourrait démontrer a) que le fait de recevoir des renseignements ou des publications spécialisés reliés aux programmes de travail de l'employé était nécessaire et ne pouvait avoir lieu que si l'employé était membre d'une telle organisation, ou b) qu'une telle adhésion lui donnait la possibilité d'entrer en contact avec cette partie du public la plus*



summarized above as (a) and (b) were held by the Board not to be arbitrable as they were not directly related to any of the subject-matters listed in subsection 70(1) of the Act. A third part of the proposal, i.e. (c), provided that the reimbursement should occur where the employee could show that the payment of the fees was necessary to maintain a professional qualification or professional standard required by the employer for the performance of duties and responsibilities assigned. This was not challenged by the employer and jurisdiction was accepted by the Board. Another panel of the Board had previously found arbitrable the subject-matter of reimbursement of the payment of fees to a professional organization as being “directly related” to “rates of pay”.<sup>2</sup> In the year under review a panel of the Board dealt with the subject matter without making a jurisdictional ruling (*Architecture and Town Planning Award*, Board file 185-2-184, *Dentistry Award*, Board file 185-2-171).

— *A proposal that the employer agree to implement, maintain and pay all premiums in connection with a group travel insurance plan to provide all employees with coverage for loss resulting from injury or death while travelling on behalf of the employer (including everyday travel to and from work).* The Board did not have jurisdiction to deal with the proposal because its subject-matter was not one of the four described in subsection 70(1) of the Act (*Commerce Award No. 2*, Board file 185-2-185).

— *A proposal that the employer should provide the bargaining agent with the name of any employee who had been advised of the day as of which he was to be laid off, within five days of such notification, and should maintain information respecting positions, deleted positions, part-time employees and all external contracts, such information to be provided to the bargaining agent on a regular basis.* The Board had no authority pursuant to the provisions of subsection 70(1) to order the employer to provide the bargaining agent with information regarding intended lay-off, and was expressly prohibited by subsection 70(3) from dealing with the standards, procedures or processes governing lay-off of employees. The Board similarly had no authority to require the employer to maintain and provide the other information referred to in

*concernée par le fonctionnement du ministère de l'employé.* La Commission a décidé que les deux parties de la proposition résumée ci-dessus sous a) et b) n'étaient pas arbitrables puisqu'elles ne se rattachaient directement à aucun des sujets indiqués au paragraphe 70(1) de la Loi. Une troisième partie de la proposition, c.-à-d. la partie c), prévoyait que le remboursement devait être effectué lorsque l'employé pouvait démontrer que le paiement de ces cotisations était nécessaire pour maintenir le niveau professionnel correspondant aux normes exigées par l'employeur pour l'exercice des fonctions et des responsabilités assignées. Cette proposition n'a pas été contestée par l'employeur et la Commission a jugé qu'elle avait compétence à cet égard. Un autre banc de la Commission avait auparavant conclu que la question du remboursement des frais de cotisation à une organisation professionnelle se «rattachait directement» aux «taux de traitement»<sup>2</sup>. Pour l'année à l'étude, un banc de la Commission a étudié la question sans rendre de décision (*Décision visant le groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, dossier n° 185-2-184, *décision visant le groupe de l'art dentaire*, dossier n° 185-2-171).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur accepterait de mettre en application et de maintenir un régime d'assurance-voyage collective prévoyant une garantie complète pour tous les employés en cas de perte encourue à la suite de blessures ou en cas de décès, pendant que l'employé voyage au nom de l'employeur (y compris les déplacements quotidiens de la maison au travail), et de payer toutes les primes pertinentes.* La Commission n'avait pas compétence pour se prononcer sur la proposition car son objet ne correspondait pas à l'un des sujets énoncés au paragraphe 70(1) de la Loi (*Décision n° 2 visant le groupe du commerce*, dossier n° 185-2-185).

— *Une proposition selon laquelle l'employeur devrait fournir à l'agent négociateur le nom de l'employé qui est prévenu qu'il sera mis en disponibilité, dans les cinq jours suivant l'avis à l'employé, et devrait tenir à jour les renseignements concernant les postes, les postes abolis, les employés à temps partiel et les sous-traitances accordées à l'extérieur et communiquer ces renseignements à intervalles réguliers à l'agent négociateur.* La Commission n'avait pas le pouvoir aux termes des dispositions du paragraphe 70(1) d'ordonner à l'employeur de fournir à l'agent négociateur des renseignements sur les mises en disponibilité prévues, et il lui était expressément défendu aux termes du paragraphe 70(3) de traiter des normes, des procédures ou des méthodes régissant les mises en disponibilité des employés. La Commission n'avait pas



the proposal (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Board file 185-2-186).

— *A series of proposals, relating to employee performance review and employee files, that provided that an employee should be given an opportunity to sign the formal review of his performance and all adverse reports pertaining to his performance, and should be given an opportunity to rebut in writing and to insert in his personnel file any written comment he might prepare; that no document in the file of an employee of which he was unaware should be used as evidence in a disciplinary hearing or in any other manner detrimental to the well-being of the employee; that the personnel file of an employee should be made available to him for examination once a year. Though the Board had jurisdiction to deal with standards of discipline and matters directly related thereto, the above proposals, as worded, did not deal only with standards of discipline (ibid).*

— *A proposal relating to lay-offs and contracting out which provided for offering certain positions to employees designated as surplus or laid-off and providing a reasonable period of training and orientation, and also provided that the employer would make every reasonable effort not to contract out work if there were employees laid off who were qualified to do such work. The substance of the proposal dealt with problems arising out of lay-off and allocation of surplus personnel. These matters were not directly related to those contemplated in subsection 70(1) of the Act and were specifically prohibited by the provisions of subsection 70(3) (ibid).*

— *A proposal that the employer should not require an employee to cross a picket line of a legal strike against the employer. This was not a subject-matter which fell within the provisions of subsection 70(1) of the Act (ibid).*

— *A proposal that, if either party became aware of any employee in the bargaining unit at a classification level not mentioned in the agreement, it should forthwith notify the other party, and the agreement should be re-opened to negotiate rates of pay for any such employee, retroactive to the date on which he became a member of the bargaining unit at that level. The re-opening of a collective agreement was not a subject-matter that was*

non plus le pouvoir d'exiger que l'employeur tienne à jour et fournisse les autres renseignements auxquels il est fait allusion dans la proposition (*Décision visant le groupe de l'économique, de la sociologie et de la statistique*, dossier n° 185-2-186).

— *Une série de propositions ayant trait à l'appréciation du rendement et aux dossiers de l'employé voulant que tout employé devrait avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation officielle de son rendement ainsi que tous les rapports défavorables s'y rapportant, et aussi de la réfuter par écrit et d'insérer dans son dossier personnel tout commentaire écrit dans ce but; qu'aucun document versé au dossier de l'employé sans qu'il en ait été informé ne soit utilisé au cours d'une audition disciplinaire ou de toute autre manière pouvant lui causer préjudice; que le dossier personnel de l'employé soit mis à sa disposition une fois par année à des fins d'examen. Même s'il relevait de la compétence de la Commission de juger des normes disciplinaires et des affaires qui y sont directement rattachées, les propositions susmentionnées, telles qu'énoncées, ne traitent pas seulement des normes de discipline (ibid).*

— *Une proposition ayant trait aux mises en disponibilité et aux sous-traitances voulant que l'employeur offre à des employés désignés comme étant excédentaires ou mis en disponibilité certains postes et qu'il leur assure une période raisonnable de formation et d'orientation tout en s'efforçant de ne pas accorder de sous-traitance lorsque des employés qualifiés pour s'acquitter du travail sont en disponibilité. L'essentiel de la proposition concernait les problèmes que posent la mise en disponibilité et l'assignation des tâches au personnel excédentaire. Ces propositions ne se rattachent pas directement au contenu du paragraphe 70(1) de la Loi et sont expressément mentionnées dans les dispositions du paragraphe 70(3) (ibid) comme étant des questions qui ne doivent pas être réglées par décision arbitrale.*

— *Une proposition selon laquelle l'employeur ne devrait pas exiger d'un employé qu'il traverse une ligne de piquetage lors d'une grève légale contre l'employeur. Cette question ne tombait pas sous le coup des dispositions du paragraphe 70(1) de la Loi (ibid).*

— *Une proposition voulant que, si l'une des parties apprend qu'un employé de l'unité de négociation a été classifié à un niveau inexistant dans la convention, elle devrait en informer l'autre partie immédiatement et la convention devrait être remise en négociation pour discuter des taux de rémunération des employés classifiés à un tel niveau, depuis la date à laquelle ils sont devenus membres de l'unité de négociation audit niveau.*

within the jurisdiction of the Board pursuant to the provisions of subsection 70(1) of the Act (*Engineering and Land Survey Award*, Board file 185-2-188).

— *A proposal for the establishment of rates of pay for certain classification levels, at which levels there were no employees in the bargaining unit at the time.* The Board held that it was prohibited by subsection 70(4) of the Act from dealing with the proposal. Subsection 70(4) provides that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit (*ibid.*).

J-3. In the following instances where proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter, or, in two instances, the Federal Court of Appeal decided that the Board had jurisdiction:

— *A proposal that an employee who resides in an area in which a designated paid holiday is recognized and works in an area in which another designated paid holiday is recognized, may choose the day on which he wishes to take the holiday.* The Board rejected the employer's argument that, because the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, made pursuant to the Financial Administration Act, deal with "holidays" separately from various kinds of "leave", it follows that "leave" and "holidays" are mutually exclusive words. Therefore, it was argued, the words "leave entitlements" in subsection 70(1) of the Public Service Staff Relations Act should be interpreted as referring only to the permitted absences described as "leave" and not to "holidays". The Board considered dictionary definitions of the words, as well as common usage, and concluded that a holiday is a day or days of exemption from work. When the exemption is permitted, it is a leave from work. The holiday is the rationale for the leave from work. In short, a holiday with pay is leave with pay no less than a vacation is leave with pay. The Board therefore had jurisdiction to deal with the proposal. As a matter of interest, the Board denied implementation of the proposal on its merits (*Administrative Services Award*, Board file 185-2-175).

— *A proposal to add to an existing article of the collective agreement concerning career development a provision that the parties would consult regularly on the application and implementation of the article.* In several

La réouverture d'une convention collective n'était pas une question qui relevait de la compétence de la Commission en vertu des dispositions du paragraphe 70(1) de la Loi (*Décision visant le groupe du Génie et de l'arpentage*, dossier n° 185-2-188).

— *Une proposition voulant qu'on établisse les taux de rémunération pour certains niveaux pour lesquels il n'y a aucun employé dans l'unité de négociation à ce moment-là.* La Commission est d'avis que le paragraphe 70(4) de la Loi ne lui permet pas de statuer sur la proposition puisqu'il stipule qu'une décision arbitrale ne doit porter que sur les conditions d'emploi des employés faisant partie d'une unité de négociation (*ibid.*).

J-3. Dans les affaires suivantes, à l'égard des propositions présentées par les agents négociateurs auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a rejeté l'exception opposée et s'est reconnue compétence pour rendre une décision, ou, dans deux affaires, la Cour d'appel fédérale a décidé que la Commission avait la compétence voulue:

— *Une proposition selon laquelle un employé qui demeure dans une région où on reconnaît un jour férié désigné payé et travaille dans une région où on reconnaît un autre jour férié désigné payé peut choisir le jour qu'il désire comme jour férié.* La Commission a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel comme le Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique établi en vertu de la Loi sur l'administration financière traite des «jours fériés» et des divers genres de «congé» de façon distincte, il est évident que les deux expressions s'excluent l'une l'autre. Par conséquent, les mots «droits à des congés» qui figurent au paragraphe 70(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique devraient être interprétés comme englobant seulement les absences autorisées mentionnées en tant que «congés» et non les «jours fériés». Après avoir consulté des dictionnaires et avoir examiné l'usage courant de ces mots, la Commission a conclu qu'un jour férié est un jour ou des jours où l'employé est exempté du travail. Si l'exemption est autorisée, il s'agit d'un congé. Le jour férié est la raison d'être du congé. Bref, un jour férié payé est un congé payé tout comme un congé annuel. La Commission a donc compétence pour statuer sur la proposition en question. À titre de renseignement, la Commission a rejeté les demandes de modification sur le fond (*Décision visant le groupe des services administratifs*, dossier n° 185-2-175).

— *Une proposition voulant qu'on ajoute à un article déjà existant de la convention collective traitant du perfectionnement professionnel une disposition selon laquelle les parties se consulteraient régulièrement quant*



awards during the fiscal year under review, panels of the Board ruled that they did not have jurisdiction to deal with this proposal or similar proposals dealing with this subject-matter. In some cases jurisdiction was declined on the ground that the subject-matter of “consultation” did not fall within subsection 70(1) of the Act. It was considered that the decision of the Federal Court of Appeal in *The Professional Institute of the Public Service of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, [1979] 1 F.C. 923 had determined that consultation was not a matter that fell within subsection 70(1). That was an application to have the Board’s award in the *Commerce Award No. 1*, Board file 185-2-158<sup>4</sup>, set aside. In its decision, however, the Court interpreted subsection 70(1) of the Act in a general way, holding that the Board did not err in law in acting on the view that subsection 70(1) provided for a “limited scope of arbitrable issues”. The Court did not consider separately the subject-matters that were in issue, nor did it make any statement to the effect that none of them was arbitrable. In other awards during the fiscal year, and previously, jurisdiction was declined with respect to career development because it was said not to fall within the four subject-matters set out in subsection 70(1) nor to be directly related to any of them. In other awards, other panels have taken jurisdiction to rule on career development, or consultation thereon, without challenge and without a jurisdictional ruling. The matter has now been set to rest by the Federal Court of Appeal in *The Professional Institute of the Public Service of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, Court file A-548-78 (unreported). An application was made under section 28 of the Federal Court Act to have the *Architecture and Town Planning Award*, Board file 185-2-184, set aside on the ground that the Board should have accepted jurisdiction to deal with a similar proposal respecting consultation on an aspect of career development. The Court held that the matter was arbitrable and referred the matter back to the Board for decision on the merits. See paragraph L-11 of this Report for a discussion of this case.

à l'application et à la mise en œuvre dudit article. Dans plusieurs décisions rendues au cours de l'année financière à l'étude, les bancs de la Commission ont décidé qu'ils n'avaient pas compétence pour statuer sur ladite proposition ou sur des propositions semblables ayant le même objet. Pour certaines affaires, les bancs ne se sont pas reconnus compétence invoquant comme motif que la «consultation» ne tombait pas sous le coup du paragraphe 70(1) de la Loi. La Commission a jugé que la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, (1979) 1 C.F. 923 avait établi que la question de la consultation ne tombait pas sous le coup du paragraphe 70(1). Il s'agissait d'une demande visant à infirmer la décision rendue par la Commission dans l'affaire *Groupe du commerce n° 1*, dossier n° 185-2-158<sup>4</sup>. Cependant, dans sa décision, la Cour a interprété le paragraphe 70(1) de la Loi de manière générale, soutenant que la Commission n'a pas fait d'erreur de droit en fondant sa décision sur le point de vue selon lequel le paragraphe 70(1) n'offre «qu'un champ limité de points litigieux arbitraux». La Cour n'a pas étudié séparément les points litigieux et n'a pas fait de déclaration portant qu'aucun d'eux ne soit arbitrable. Dans d'autres décisions rendues au cours de l'année financière et même auparavant, des bancs ne se sont pas reconnus compétence en ce qui a trait au perfectionnement professionnel en soutenant que cette question ne figurait pas parmi les quatre points dont il est fait mention au paragraphe 70(1) et n'était reliée directement à aucun d'entre eux. Dans d'autres décisions, d'autres comités se sont reconnus compétence pour statuer sur les questions de perfectionnement professionnel ou de consultation à ce propos, sans qu'il n'y ait eu contestation ni aucune décision portant sur cette même compétence. La décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier n° A-548-78 (décision non publiée) a mis un terme à cette affaire. Une demande a été faite en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que la décision visant le *Groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, dossier n° 185-2-184, soit infirmée parce que la Commission aurait dû se reconnaître compétence pour statuer sur une proposition similaire concernant la consultation sur un aspect du perfectionnement professionnel. La Cour a décidé que l'affaire était arbitrable et l'a renvoyée à la Commission pour que celle-ci rende une décision sur le fond. Pour une étude de l'affaire, voir le paragraphe L-11 du présent rapport.

— *A proposal that representatives of the parties should engage in consultation regarding hours of work, should consider the practicality of instituting variable work schedules and should make every reasonable effort to establish mutually acceptable work schedules consistent with operational requirements, particularly considering any specific proposals made by an employee or employees.* An objection to the Board's jurisdiction was made by the employer on the grounds that "consultation" had been held not to be a topic related to the subject-matters of subsection 70(1). The Board held that since the proposal dealt with the establishment of work schedules for individuals or groups of employees, it was essentially a matter described in subsection 70(1), i.e., hours of work, or at least was a matter directly related thereto. That panel of the Board thus found the proposal to be arbitrable. Another panel of the Board during the fiscal year came to the same conclusion. Another panel of the Board found on objection that a similar proposal was not arbitrable. The latter award, the *Commerce Award No. 2*, Board file 185-2-185, was the subject of an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the award set aside. The Court in its order of February 27, 1979, held that the matter was arbitrable and referred it back to the Board for decision on the merits (Court file A-587-78, unreported). For a discussion of the case see paragraph L-11 of this Report.

— *A proposal that notice of disciplinary action which had been placed on the personnel file of an employee should be destroyed after two years had elapsed since the disciplinary action was taken.* This was a matter that dealt directly with standards of discipline and therefore fell within the language of subsection 70(1) of the Act (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Board file 185-2-186).

— *Une proposition selon laquelle les représentants de chacune des parties doivent se consulter en ce qui a trait à la durée du travail et étudier la possibilité d'instituer des horaires de travail différents tout en faisant leur possible pour mettre en place des horaires de travail mutuellement acceptables et compatibles avec les nécessités du service et plus particulièrement étudier toutes les propositions faites par un ou des employés.* L'employeur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour statuer sur cette proposition car il avait été décidé que la «consultation» n'était pas un sujet relié aux questions mentionnées au paragraphe 70(1). La Commission a déclaré que comme la proposition avait trait à l'établissement d'horaires de travail pour des employés ou des groupes d'employés, il s'agissait là d'une question spécifiée au paragraphe 70(1), en l'occurrence, la durée du travail ou pour le moins une question qui y était directement reliée. Le banc de la Commission a conclu que la proposition était arbitrable. Un autre banc en est venu à la même conclusion au cours de l'année financière, tandis qu'un autre encore a conclu qu'une proposition semblable n'était pas arbitrable. La dernière décision rendue à cet effet, soit la décision n° 2 touchant le *Groupe du commerce*, dossier n° 185-2-185, a fait l'objet d'une demande présentée à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale visant à infirmer ladite décision. La Cour, dans son ordonnance datée du 27 février 1979, a décidé que l'affaire était arbitrable et l'a renvoyée à la Commission pour qu'elle rende une décision sur le fond (Dossier A-587-78, décision non publiée). Pour une étude de l'affaire, voir le paragraphe L-11 du présent rapport.

— *Une proposition selon laquelle l'avis concernant une mesure disciplinaire qui a été versé au dossier personnel de l'employé, doit être détruit dans un délai de deux ans suivant la mesure disciplinaire prise.* Il s'agissait là d'une question directement reliée aux normes de discipline et elle tombait donc sous le coup du paragraphe 70(1) de la Loi (*Décision visant le groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique*, dossier n° 185-2-186).

<sup>1</sup>For the text of subsection 56(2) of the Act see footnote 1 to paragraph K-1 of this Report.

<sup>2</sup>See *Eleventh Annual Report*, paragraph J-3.

<sup>3</sup>For a discussion of this case see paragraph L-10 of this Report.

<sup>4</sup>See *Eleventh Annual Report*, paragraph J-4, footnote 4.

<sup>1</sup>Le paragraphe 56(2) est cité au renvoi 1 du paragraphe K-1 du présent rapport.

<sup>2</sup>Voir le *Onzième rapport annuel*, paragraphe J-3.

<sup>3</sup>Pour une étude de l'affaire, voir le paragraphe L-10 du présent rapport.

<sup>4</sup>Voir le *Onzième Rapport annuel*, paragraphe J-4, renvoi 4.



## K. SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

### GENERAL

K-1. The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the provision of terms of reference for conciliation boards has been described in previous annual reports. Briefly, section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.<sup>2</sup>

### ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K-2. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the scope of bargaining provisions of the Act:

— *A proposal that the present collective agreement should remain in full force and effect until the signing of a new collective agreement or until seven days had elapsed after the receipt of a report from a conciliation board for the renewal of the collective agreement.* The proposed clause was referred with the recommendation that the following words be added: “. . . or seven days after the decision of the Chairman not to appoint a conciliation board” (*Letter Carriers Case*, Conciliation Board file 191-2-90).

## K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

K-1. L'autorité dévolue au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard de la formulation des mandats des bureaux de conciliation a déjà été décrite dans des rapports précédents. En résumé, l'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule qu'en établissant un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi limite le nombre de sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport de conciliation ne doit contenir des recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation, le président, en cas d'opposition de l'une ou l'autre des parties, doit déterminer si les questions peuvent être renvoyées au bureau aux termes de la Loi<sup>2</sup>.

### QUESTIONS NÉGOCIABLES

K-2. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, sont négociables aux termes de la Loi:

— *Une proposition voulant que la présente convention collective reste entièrement en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés après la remise du rapport de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective.* Cette clause a été soumise avec la recommandation d'ajouter les mots suivants: «. . . ou sept jours après la décision du président de ne pas constituer un bureau de conciliation» (*affaire de l'Union des facteurs*, dossier n° 191-2-90).

— *A proposal that there should be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practised with respect to any employee by reason of age, sex, race, creed, colour, national origin, political or religious affiliation, nor by reason of union membership or activity.* While many of the protections included in the proposed article are guaranteed by the provisions of the Canadian Human Rights Act, the proposal, if included in a collective agreement, would not require an amendment to that Act, and therefore would not contravene subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act. With respect to the protections regarding union membership or activity, the proposals would impose on the employer a “contractual” obligation to observe similar prohibitions to those set out in sections 8, 9 and 10 of the Public Service Staff Relations Act. Notwithstanding this fact, there did not seem to be any limitation on referring the proposal as it related to “union membership or activity” to the conciliation board. No recommendation could be made by a conciliation board that would have the effect of derogating from the authority of the Public Service Commission to prescribe age limits as part of a selection standard for any position or class of positions, as this would be precluded by paragraph 56(2)(b). However, there was no reason why the proposal that there be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practised with respect to any employee by reason of age could not be referred to the conciliation board. Section 32 of the Public Service Employment Act sets out the conditions under which an employee can engage in political activity and the nature and extent of such activity, but there was no conflict between these provisions and the protections set out in the instant proposal in relation to political affiliation. The proposed article was referred, in its totality, to the conciliation board (*Library Science Case*, Conciliation Board file 190-2-79).

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K-3. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the scope of bargaining provisions of the Act:

— *A proposal that term employees must pay union dues from the first month on the job.* “Term” employees (i.e., employees for whom a period of employment is specified) do not fall within the definition of “employee” in section 2 of the Act until they have been employed for a period of

— *Une proposition voulant qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne soit exercée ou pratiquée à l'égard d'un employé en raison de son âge, de son sexe, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son pays d'origine, de son affiliation politique ou religieuse, ou du fait qu'il est membre d'un syndicat ou exerce une activité syndicale.* Bien que plusieurs des protections recherchées dans l'article proposé soient garanties par les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne, l'inclusion de cette proposition dans une convention collective n'obligerait pas à modifier cette loi et n'irait donc pas à l'encontre du paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En ce qui a trait aux protections touchant l'affiliation à un syndicat ou une activité syndicale, la proposition imposerait à l'employeur l'obligation «contractuelle» d'observer des interdictions semblables à celles qui sont énoncées aux articles 8, 9 et 10 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Malgré ce fait, sous le rapport de «l'affiliation à un syndicat ou d'une activité syndicale», rien ne semble interdire de renvoyer cette proposition au bureau de conciliation. Un bureau de conciliation ne pourrait faire aucune recommandation qui enlèverait à la Commission le pouvoir de prescrire une limite d'âge comme critère de sélection en vue d'un poste ou d'une catégorie d'emploi, puisque l'alinéa 56(2)b) l'en empêcherait. Cependant, il n'y avait pas de raison empêchant de renvoyer au bureau de conciliation la proposition voulant qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne soit exercée ou pratiquée envers un employé en raison de son âge. L'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique énonce les conditions dans lesquelles un employé peut participer à une activité politique et précise la nature et l'intensité de cette activité, mais il n'y avait pas de conflit entre ces dispositions et les protections recherchées dans la proposition en cause sous le rapport de l'adhésion politique. L'article proposé a été renvoyé en entier au bureau de conciliation (*affaire du groupe de la bibliothéconomie*, dossier n° 190-2-79).

## QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

K-3. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles s'est opposé l'employeur, ne sont pas négociables aux termes de la Loi:

— *Une proposition voulant que les employés temporaires soient obligés de verser des cotisations syndicales dès leur premier mois d'emploi.* Les employés «temporaires» (c.-à-d. ceux qui sont engagés pour une période déterminée) ne sont pas considérés comme des «em-

six months or more. An article in a collective agreement permitting the bargaining agent to collect union dues from term employees from the first month on the job would require an amendment to the Act and would therefore be in contravention of subsection 56(2) of the Act (*Letter Carriers Case*, Conciliation Board file 191-2-90).

— *A proposal that areas that met requirements for Letter Carrier delivery, as set out in law prior to any freeze on delivery, would be put in delivery, and any freeze would be removed from Letter Carrier delivery.* The substance of the article was without any doubt contrary to section 7 of the Act, and could not be included in the terms of reference (*ibid*).

— *A proposal that Letter Carriers should leave the office at a regular hour except in an emergency situation where the sorting of mail was delayed past the normal departure time, in which case they might be asked to delay departure time for one half-hour. An emergency situation, however, would not include delays caused by excessive volume due to overtime worked by sortation staff.* Such a clause would conflict with the right of the employer to organize the Public Service, a right preserved by section 7 of the Act. It was therefore not included in the terms of reference (*ibid*).

— *A proposal that it should be a condition of employment that an employee, who was laid off because of contracting out, should be entitled to receive the rate of pay he was receiving under the terms of the collective agreement until he was entitled to an immediate annuity or allowance, or until such time as he was re-employed at the then current rate of pay.* The matter of “contracting out” has been held to be non-referable to a conciliation board because the employer’s right in this respect is part of the organization of the Public Service, a right preserved to the employer by section 7 of the Act. The proposal that an employee be entitled to receive his pay if laid off because of the employer’s having contracted out was an attempt to obtain indirectly what could not be asked directly. Moreover, because the proposal related to the “standards, procedures or processes governing . . . lay-off . . . of employees”, it would be in conflict with subsection 86(3) of the Act if it appeared as a recommendation in the report of a conciliation board. If the proposal became part of a collective agreement, it would be necessary to amend the provisions of the Public Service Employment Act relating to lay-off, and this would be

ployés», selon la définition de l’article 2 de la Loi, avant d’avoir été en service pour une période de six mois ou plus. Un article de convention collective qui permettrait à un agent négociateur de percevoir des cotisations syndicales des employés temporaires à compter de leur premier mois d’emploi exigerait une modification de la Loi et irait par conséquent à l’encontre du paragraphe 56(2) de la Loi (*affaire de l’Union des facteurs*, dossier de conciliation n° 191-2-90).

— *Une proposition voulant que les zones qui répondent aux exigences pour la livraison du courrier par un facteur, telles qu’elles apparaissaient dans la Loi avant le gel des livraisons, soient desservies par un facteur, et que tout gel des livraisons par facteur soit supprimé.* Cette proposition, par sa nature même, est sans aucun doute contraire à l’article 7 de la Loi et ne saurait faire partie du mandat (*ibid.*).

— *Une proposition voulant que les facteurs quittent le bureau à heures régulières, sauf quand un cas d’urgence entraîne des retards dans le tri du courrier au-delà de l’heure normale de départ, ce qui permettrait de leur demander de retarder leur départ d’une demi-heure. Ne sont toutefois pas considérés comme des cas d’urgence des retards dus au volume excessif de courrier résultant d’heures supplémentaires du personnel affecté au tri.* Une telle clause entrerait en conflit avec le droit de l’employeur d’organiser la Fonction publique, un droit sauvegardé par l’article 7 de la Loi. Elle ne pourrait donc faire partie du mandat d’un bureau de conciliation (*ibid.*).

— *Une proposition voulant qu’à titre de condition d’emploi, l’employé qui est mis en disponibilité en raison de sous-traitance ait droit de toucher le taux de rémunération qu’il touchait en application de la convention collective jusqu’à ce qu’il ait droit à une rente ou à une allocation à jouissance immédiate, ou jusqu’à ce qu’il soit embauché de nouveau au taux de rémunération alors applicable.* Il a été jugé que la question de la «sous-traitance» ne pouvait être soumise à un bureau de conciliation parce que le droit de l’employeur à cet égard fait partie de son droit d’organiser la Fonction publique, un droit qui lui est sauvegardé par l’article 7 de la Loi. Cette proposition voulant qu’un employé ait droit à son traitement quand il a été mis en disponibilité par suite du fait que l’employeur avait eu recours à la sous-traitance, était une tentative d’obtenir indirectement ce qui ne pouvait être demandé directement. De plus, la proposition ayant trait aux «normes, procédures ou méthodes régissant . . . la mise en disponibilité . . . des employés», serait en conflit avec le paragraphe 86(3) de la Loi si elle figurait comme recommandation dans un rapport de conciliation. Pour inclure cette proposition dans une



contrary to subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act. A person laid off due to contracting out would no longer be “employed in the Public Service”, and thus the proposal, if adopted, would be in conflict with the provisions of the Public Service Superannuation Act, which provides that persons employed in the Public Service must contribute to the scheme and will eventually be paid an annuity (*Engineering and Scientific Support Case*, Conciliation Board file 190-2-73).

— *A proposal that defined “probation” and provided that a new employee be considered to be on probation for the first 90 calendar days of his employment and for 30 calendar days following a promotion, and that an employee rejected on probation during a second or subsequent probationary period should be reinstated in his former position or appointed to an equivalent position in the bargaining unit.* The definition of “probation” and the provisions for the duration of the probationary periods fell within the purview of subsection 86(3) of the Act, since they related to procedures or processes governing the appointment or promotion of employees. Similarly, the remaining part of the proposal concerned the procedures governing the appointment of an employee in a former position upon rejection on probation. In this case the provisions of the Public Service Employment Act did not apply to the employer, as a separate employer. It was empowered by another statute to employ such officers and employees as it considered necessary to conduct its business, at such rates of remuneration and on such terms and conditions of employment as it might determine. However, paragraph 34(1)(b) of the Public Service Employment Act provides *inter alia* that, notwithstanding any other Act, the Governor in Council may make regulations applying all or any of the provisions of that Act that do not otherwise apply, including the provisions relating to appointments, to any portion of the Public Service. Paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act (which is made applicable *mutatis mutandis* to a recommendation in a report of a conciliation board) states that no collective agreement can provide for a term or condition of employment that has been or *may be* established pursuant to the Public Service Employment Act. Since it is possible that the Governor in Council, pursuant to paragraph 34(1)(b), *may* make the provisions of that Act applicable to the employer, the proposal came within the prohibitions of paragraph 56(2)(b) of the Act and could not be included in the terms of reference (*Northern Canada Power Commission Case*, Conciliation Board file 190-10-77).

convention collective, il faudrait modifier les dispositions ayant trait à la mise en disponibilité que renferme la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ce qui serait contraire au paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Une personne mise en disponibilité par suite de sous-traitance ne serait plus «employée dans la Fonction publique», et la proposition, si elle était adoptée, viendrait donc en conflit avec les dispositions de la Loi sur la pension dans la Fonction publique, qui prévoit que les personnes employées dans la Fonction publique doivent contribuer au régime et recevront éventuellement une rente (*affaire du groupe du soutien technologique et scientifique*, dossier de conciliation n° 190-2-73).

— *Une proposition définissant le «stage» et prévoyant qu'un nouvel employé doit être considéré en stage pendant la période de 90 jours civils qui suit immédiatement son embauche et pendant la période de 30 jours civils qui suit une promotion, et qu'un employé renvoyé au cours d'un second stage ou d'un stage subséquent doit être réintégré dans son ancien poste ou nommé à un poste équivalent au sein de l'unité de négociation.* La définition du «stage» et les dispositions déterminant sa durée sont des questions auxquelles s'applique le paragraphe 86(3) de la Loi, puisqu'elles ont trait aux procédures et méthodes régissant la nomination ou la promotion des employés. De même, le reste de la proposition a trait aux procédures régissant la nomination d'un employé à un ancien poste après un renvoi en cours de stage. Dans ce cas, les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'appliquaient pas à l'employeur en tant qu'employeur distinct. Il était autorisé par une autre loi à embaucher les agents et les employés qu'il jugeait nécessaires à la conduite de ses affaires, à des taux de rémunération et selon les conditions d'emploi qu'il déterminerait. Cependant, l'alinéa 34(1)b) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit entre autres que, nonobstant toute autre loi, le gouverneur en conseil peut établir des règlements appliquant l'ensemble ou une partie de cette Loi qui par ailleurs n'est pas applicable, notamment les dispositions relatives aux nominations, à quelque élément de la Fonction publique. L'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (qui s'applique *mutatis mutandis* à une recommandation d'un rapport de bureau de conciliation) dit qu'aucune convention collective ne peut prévoir une condition d'emploi qui a été ou *peut être* établie en conformité de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Puisque le gouverneur en conseil, aux termes de l'alinéa 34(1)b), *peut* rendre les dispositions de cette Loi applicables à l'employeur, la proposition tombait sous le coup des interdictions de l'alinéa 56(2)b) de la Loi et ne pouvait faire partie du mandat du comité de conciliation (*affaire de la Commission de l'énergie du Nord canadien*, dossier n° 190-10-77).



## OTHER ISSUES

K-4. Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In a number of previous cases, it has been concluded that the conciliation board ought not to be barred in its endeavours from discussing with the parties any issue that may enable the members of the board to attempt to work out an accommodation between them.

With respect to matters that are not referable to a conciliation board but which are of serious concern to the parties, the practice has frequently been followed of referring such matters to the conciliation board so that it would have the opportunity of discussing the issue with the parties. The reasoning behind the practice is that, should the conciliation board be unsuccessful in assisting the parties in reaching an agreement, the discussion will at least provide the parties with a better understanding of each other's position on the issue. Where such a matter is referred, it is referred subject to a *caveat* or caution to the effect that should the conciliation board make any recommendation thereon it must be so worded as to make it clear that the recommendation is not intended to be included in a collective agreement.

<sup>1</sup>Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

<sup>2</sup>See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

## AUTRES QUESTIONS

K-4. Aux termes du paragraphe 84(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la principale responsabilité d'un bureau de conciliation est de s'efforcer de mettre les parties d'accord sur les questions indiquées dans l'énoncé du mandat. Dans un certain nombre d'affaires antérieures, il a été conclu que le bureau de conciliation, dans ses tentatives, ne devrait pas être empêché de discuter avec les parties de toute question qui pourrait permettre aux membres du bureau d'aider les parties à en arriver à un arrangement.

En ce qui a trait aux questions qui ne peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation mais qui constituent un important sujet de préoccupation pour les parties, la pratique a souvent été de renvoyer ces questions au bureau de conciliation pour lui donner l'occasion d'en discuter avec les parties. Le raisonnement sous-jacent à cette pratique est que, si le bureau de conciliation ne réussit pas à aider les parties à arriver à une entente, le fait d'en discuter leur permettra de mieux comprendre chacun la position de l'autre en la matière. Quand une telle question est renvoyée, elle l'est sous réserve d'un *caveat* ou d'un avis indiquant que si le bureau de conciliation fait une recommandation à ce sujet, celle-ci doit être formulée de façon à ce qu'il soit clair qu'elle n'est pas destinée à être mise en œuvre dans une convention collective.

<sup>1</sup>Le paragraphe 56(2) est ainsi rédigé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur la pension du service public)

<sup>2</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et la note 3.



## L. COURT DECISIONS OF INTEREST

L-1. A collective agreement provided that the awarding of a salary increment beyond a certain rate of pay required a recommendation by an assessment committee and approval by the deputy head. An employee, who had not been passed beyond this barrier and who alleged some irregularities with respect to the manner in which his case was handled, grieved and later referred the grievance to adjudication. The adjudicator allowed the grievance<sup>1</sup> by purporting to direct the deputy head concerned to approve the placement of the grievor's salary above the barrier. On an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal, while noting that there had been breaches by the employer of the collective agreement, held<sup>2</sup> that the adjudicator could not carry out the functions of the assessment committee or the deputy head, and that his award, whereby he purported to exercise the discretion of the deputy head, had to be set aside. The Court referred the matter back to the adjudicator for a decision as to what relief should be awarded to the aggrieved employee for such breaches. Being unsure of the effect of the Court's decision, the adjudicator withdrew from the case, setting out his reasons in a decision dated May 3, 1978, under the same Board file number. The aggrieved employee applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have this decision set aside. The Court held that the decision of the adjudicator was not a "decision" within section 28 of the Federal Court Act. It did not purport to decide anything that might be decided by a Board member acting as an adjudicator and he did not, thereby, as an adjudicator, "refuse to exercise" any jurisdiction vested in adjudicators by the Act. The section 28 application was dismissed (*In re Public Service Staff Relations Board decision, dated May 3, 1978 (File: 166-2-3077)*, [1979] 1 F.C. 730).

L-2. The Court stated that the reference back in its previous decision under paragraph 52(d) of the Federal Court Act might be acted upon by any member of the Board assigned to act as adjudicator in the matter under section 92 of the Public Service Staff Relations Act, although it was to be hoped that, in this case, the

## L. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

L-1. Une convention collective prévoyait qu'une augmentation salariale supérieure à un certain taux ne pouvait être accordée que sur recommandation d'un comité d'évaluation et avec l'autorisation du sous-chef. Un employé à qui l'augmentation a été refusée et qui a allégué que l'employeur avait commis des irrégularités en étudiant son dossier, a présenté un grief qu'il a par la suite renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a fait droit au grief<sup>1</sup> en ordonnant au sous-chef compétent d'accorder à l'employé le droit d'être rémunéré à un taux supérieur à celui de la barrière salariale. En réponse à une demande présentée par l'employeur aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, cette dernière a jugé<sup>2</sup> que même si l'employeur avait contrevenu à la convention collective, l'arbitre ne pouvait assumer le rôle du comité d'évaluation ni celui du sous-chef, et qu'il lui fallait infirmer la décision rendue par l'arbitre parce que celui-ci avait exercé le pouvoir discrétionnaire accordé au sous-chef. La Cour a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il tranche la question du redressement à accorder à l'employé s'estimant lésé pour les infractions commises par l'employeur. Ne comprenant pas l'interprétation qu'il devait donner au jugement de la Cour, l'arbitre s'est retiré de l'affaire et en a indiqué les motifs dans une décision qu'il a rendue le 3 mai 1978 (même numéro de dossier). L'employé s'estimant lésé s'est adressé à la Cour d'appel fédérale pour faire infirmer la dernière décision de l'arbitre. La Cour a jugé que la décision de l'arbitre n'était pas une «décision» au sens où l'entend l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Elle n'avait pas pour effet de trancher une question quelconque qui pourrait l'être par un membre de la Commission agissant en qualité d'arbitre, et l'arbitre saisi de cette affaire n'avait pas «refusé d'exercer» la compétence conférée aux arbitres par la Loi. La Cour d'appel a donc rejeté la demande présentée en vertu de l'article 28 (voir une décision rendue le 3 mai 1978 par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique (Dossier 166-2-3077) [1979] 1 C.F. 730).

L-2. La Cour a déclaré que tout membre de la Commission que cette dernière aurait chargé, à titre d'arbitre, de trancher l'affaire en cause, conformément à l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, pourrait donner suite au renvoi ordonné par la Cour en vertu de l'alinéa 52d) de la Loi sur la Cour

adjudicator who heard the case originally would reconsider and complete the case (*ibid*).<sup>3</sup>

L-3. An employee had grieved that he was entitled to "call-back" pay under the applicable collective agreement. The employer's position was that the employee's overtime had been "scheduled in advance" and that the call-back provisions did not apply. The employee had been informed of the required overtime two or three days in advance by a notice attached to his attendance sheet. The aggrieved employee referred his grievance to adjudication. The adjudicator found that the overtime work was done on a call-back which had not been scheduled in advance, since the informal notice given could not be a schedule, which would be a document of some generality and formality, applying to more than a single assignment, and he allowed the grievance. On a reference under section 23 of the Act, the Board upheld his decision<sup>4</sup>. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal to have the decision of the Board set aside. The Court allowed the application. The Court said it was unable to see a need, in order to give effective meaning to the words "scheduled in advance", to make a distinction between a schedule, formal and general in character, applying to more than one employee or to more than one assignment, and an ordinary notice, provided that the employee affected was given reasonable advance warning of the extra work. The Court indicated that whether a recall is "scheduled in advance" must generally be a question, not of law, but of fact. Once the mistake of law was corrected it was for the adjudicator and not for the Board to decide whether the aggrieved employee's recall had, in truth, been "scheduled in advance". The matter was returned to the Board with a direction to refer the grievance back to the adjudicator to decide the grievance on the basis that he had erred in law in construing the disputed words as being applicable only to a recall made by way of a schedule of some generality and formality (*Attorney General of Canada v. R.S. Tucker*, [1979] 1 F.C. 543).

L-4. An employee was suspended for alleged insubordination. A file with which he was working contained a letter addressed to a person to whom it had not been delivered, the letter having been forwarded by the Undeliverable Mail Office of the Post Office. The employee had made enquiries of a postal investigator and had been apprised of certain sections of the Post Office Act that made it an indictable offence to detain such mail.

fédérale, mais elle a également affirmé espérer que l'arbitre qui avait été tout d'abord saisi de l'affaire, revienne sur sa décision et mène l'affaire à terme (*ibid*)<sup>3</sup>.

L-3. Un employé a présenté un grief dans lequel il alléguait qu'il avait droit à une «indemnité de disponibilité» prévue dans la convention collective pertinente. Pour sa part l'employeur soutenait que les heures supplémentaires effectuées par l'employé avaient été «prévues» et qu'il n'avait donc pas droit à l'indemnité de disponibilité. Par une note jointe à la feuille de présence de l'employé s'estimant lésé, l'employeur avait informé celui-ci deux ou trois jours à l'avance qu'il devait effectuer des heures supplémentaires. L'employé a renvoyé son grief à l'arbitrage. L'arbitre a conclu que l'employé avait effectué ses heures supplémentaires au cours d'un rappel au travail qui n'avait pas été prévu puisque la note reçue par l'employé n'avait pas de caractère officiel et ne pouvait constituer véritablement un horaire, qui serait plutôt un document général et officiel portant sur plus d'une affectation. L'arbitre a donc fait droit au grief. À l'égard d'un renvoi présenté en vertu de l'article 23 de la Loi, la Commission a maintenu la décision de l'arbitre<sup>4</sup>. L'employeur a demandé à la cour d'appel fédérale d'infirmer cette décision de la Commission. La Cour d'appel a fait droit à la demande et a déclaré qu'elle ne voyait pas la nécessité, aux fins d'interprétation du terme «prévues», de distinguer entre un horaire, de caractère officiel et général, s'appliquant à plusieurs employés ou à plusieurs tâches, d'une part, et un avis ordinaire, pourvu que l'employé ait été prévenu raisonnablement à l'avance des heures supplémentaires qu'il aurait à effectuer. La Cour a ajouté que la question de savoir si un rappel est «prévu» ou non devrait être une question de fait et non de droit. Une fois l'erreur de droit rectifiée, il reviendrait à l'arbitre, et non à la Commission, de déterminer si le rappel au travail de l'employé s'estimant lésé était «prévu». La Cour a donc renvoyé l'affaire à la Commission et lui a demandé de renvoyer le grief à l'arbitre pour qu'il rende une décision car il avait commis une erreur de droit en interprétant les termes litigieux comme ne désignant qu'un rappel au travail annoncé dans un document officiel et général (Voir le jugement rendu dans l'affaire *Le procureur général du Canada c. R. S. Tucker*, [1979] 1 C.F. 543).

L-4. Un employé a été suspendu parce qu'il avait apparemment fait preuve d'insubordination. Dans le cadre de son travail, l'employé devait consulter un dossier renfermant une lettre qui n'avait pas été livrée à son destinataire et qui provenait du bureau des objets tombés en rebut du bureau de poste. L'employé s'était renseigné auprès d'un enquêteur au ministère des Postes, et avait appris qu'aux termes de certains articles de la Loi sur les



(It was subsequently shown that, in the circumstances, possession of the letter was not unlawful). The employee informed his superior of his concern about the legality of the file and explained his reluctance to handle the case. He refused to obey a direct order from the superior to proceed. He grieved his suspension and referred the grievance to adjudication. The adjudicator allowed the grievance.<sup>5</sup> The Federal Court of Appeal, dismissing an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to set aside the adjudicator's decision, stated that it had not been persuaded that the adjudicator erred in his appreciation of the evidence and in applying to that evidence the proper tests for determining that, in the circumstances of this case, the aggrieved employee had a reasonably entertained and honest belief that possession of the file by him, containing as it did a letter belonging to a third party, was unlawful (*In the matter of James E. Quail and the Public Service Staff Relations Act*, Court file A-31-78, unreported).

L-5. Where an employee was away from work for three hours to serve as a witness at a hearing before a tribunal, he grieved that, under the provisions of the collective agreement, the employer should have granted him paid leave. On a reference of the grievance to adjudication, the adjudicator allowed the grievance<sup>6</sup>. The employer made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision. The relevant clause of the collective agreement provided for leave with pay where an employee had received a summons to appear as a witness before a tribunal. In this case, the employee had merely received a letter from counsel for the party on whose behalf he was to testify, requesting him to appear as a witness. The Court held that the decision of the adjudicator should be set aside because he had placed on the article of the collective agreement an interpretation which it could not reasonably bear. The Court added that it was not necessary to express an opinion as to whether it should set aside a decision of an adjudicator placing an interpretation on a collective agreement which, though different from what the Court would have concluded, was nonetheless reasonable<sup>7</sup> (*Attorney General of Canada v. Denis Brun et al.*, Court file A-294-78, unreported).

L-6. Two aggrieved employees had asked to be allowed to carry over their vacation leave to the following fiscal year in accordance with an article of the applicable collective agreement, which provided that the employer,

postes, le fait de garder de telles pièces de courrier en sa possession constituait un acte criminel. Il a été prouvé par la suite qu'en de telles circonstances, tel n'était pas le cas. L'employé a indiqué à son surveillant qu'il doutait du caractère légal du dossier et lui a fait part de sa réticence à continuer de s'occuper de l'affaire. Ce dernier lui a donné l'ordre de poursuivre l'enquête et l'employé a refusé. Il a présenté un grief à l'égard de la suspension qui lui a été imposée et a renvoyé le grief à l'arbitrage. L'arbitre a fait droit au grief.<sup>5</sup> La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale visant à infirmer la décision rendue par l'arbitre, et a déclaré qu'elle n'était pas convaincue que ce dernier avait erré lorsqu'il avait jugé de la preuve et avait appliqué à l'égard de cette dernière les critères pertinents lui permettant de déterminer si, dans les circonstances particulières de l'affaire, l'employé s'estimant lésé avait cru de bonne foi et en toute honnêteté qu'il était illégal de garder un dossier renfermant une lettre destinée à une tierce personne (Voir le jugement non publié rendu dans l'affaire *James E. Quail et la Loi sur les relations de Travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-31-78).

L-5. Un employé qui s'était absenté pendant trois heures afin de comparaître devant un tribunal à titre de témoin a présenté un grief dans lequel il alléguait que l'employeur aurait dû lui accorder un congé payé en vertu de la convention collective. L'affaire a été renvoyée à un arbitre qui a fait droit au grief<sup>6</sup>. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, pour qu'elle révisé et infirme la décision de l'arbitre. La clause pertinente de la convention collective prévoit qu'un congé payé est accordé à un employé qui est cité comme témoin devant un tribunal. Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé n'avait reçu qu'une simple lettre de l'avocat de la partie au nom de laquelle il devait témoigner, lui demandant de comparaître à titre de témoin. La Cour a jugé que la décision de l'arbitre devait être infirmée parce que son interprétation de l'article pertinent de la convention collective ne pouvait être raisonnablement soutenue. La Cour a ajouté qu'il ne lui était pas nécessaire de juger si elle pouvait infirmer la décision d'un arbitre dont l'interprétation de la convention collective aurait été raisonnable, même si cette interprétation avait été différente de celle donnée par la Cour<sup>7</sup>. (Voir le jugement non publié rendu dans l'affaire *Le procureur général du Canada c. Denis Brun et autres*, dossier de la Cour n° A-294-78).

L-6. Deux employés s'estimant lésés avaient demandé de pouvoir reporter leur période de congé annuel à l'année budgétaire suivante, conformément à un article de la convention collective pertinente, qui stipulait que, sous

subject to the operational requirements of the service, should make every reasonable effort to comply with such a request. The request was refused and the two employees were required to use their vacation leave before the end of the fiscal year. They presented a grievance which subsequently was referred to adjudication. The adjudicator relied on a previous decision of the Board, by which he considered himself bound, and dismissed the grievance, saying he could find no limitation in the collective agreement on the authority of the employer unilaterally to require the aggrieved employees to liquidate their unused vacation leave credits in the then current fiscal year. The aggrieved employees applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision set aside. The Court held that the adjudicator had misapprehended the nature of the issue before him (there was a dissenting opinion). The Court stated that, based on the material before it, the issue before the adjudicator clearly was whether the employer made a reasonable effort to comply with the request for leave carry-over. He had failed to deal with this issue. The decision was set aside and the matter referred back for determination on the basis of the real issue (*In the matter of Grant and Stoykewich and the Public Service Staff Relations Act*, [1979] 2 F.C. 258).

L-7. An application was made by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have a decision of the Board<sup>8</sup> set aside. A grievance referred to adjudication by a regular full-time employee stating that he was not offered the chance to work extra hours necessitated by high mail volume in a post office, in accordance with the provisions of the applicable collective agreement, because he was on his day of rest, was allowed by the adjudicator. He would have been available to work, if asked, but casuals were used instead. The Court dismissed the section 28 application (there was a dissenting opinion). The majority accepted the adjudicator's opinion that the term "overtime" in the collective agreement was not limited to the "time-and-a-half" provisions, but was broad enough to include "double time", to which an employee who worked on a day of rest would be entitled. The Court rejected a submission of the employer that employees on their day of rest were not, for that very reason, "available" for overtime. It would be a question of fact, not of law, whether, in a particular case, an employee on his day of rest was available to work overtime required by a high mail volume. Nothing in the collective agreement compelled a conclusion that an employee on his day of rest could not be considered as being available to perform

réserve des nécessités du service, l'employeur devait faire tout en son pouvoir pour accéder à une telle demande. Celui-ci a refusé et a ordonné aux deux employés de prendre leurs vacances avant la fin de l'année budgétaire. Ces derniers ont présenté un grief qui a été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre s'est fondé sur une décision antérieure de la Commission, à laquelle il se sentait assujéti, et a rejeté le grief, en indiquant qu'aucune disposition de la convention collective ne limitait le pouvoir conféré à l'employeur et lui permettait d'ordonner unilatéralement aux employés d'utiliser leurs crédits de congé annuel pendant l'année budgétaire en cours. Conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, les employés s'estimant lésés ont demandé à la Cour d'appel fédérale d'infirmar la décision de l'arbitre. Cette dernière a jugé que l'arbitre avait mal interprété la question qu'il avait eu à trancher (un juge a exprimé une opinion dissidente). En se fondant sur les faits qui lui avaient été présentés, il s'agissait pour l'arbitre de déterminer si l'employeur avait fait tout en son pouvoir pour faire droit à la demande présentée par les employés et visant à reporter leur congé annuel, ce qu'il n'avait pas fait. La Cour a donc infirmé la décision de l'arbitre et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il rende une nouvelle décision sur le véritable fond de l'affaire (voir le jugement non publié rendu dans l'affaire *Grant et Stoykewich et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, [1979] 2 C.F. 258).

L-7. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que celle-ci infirme une décision rendue par la Commission<sup>8</sup>. Un employé régulier à plein temps avait présenté un grief dans lequel il alléguait que l'employeur ne lui avait pas offert la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires qu'il aurait pu faire en raison d'un surplus de courrier au sein d'un bureau de poste et conformément aux dispositions de la convention collective pertinente, parce que c'était son jour de congé. L'arbitre a fait droit au grief. L'employé a indiqué que si l'employeur le lui avait demandé, il aurait accepté d'effectuer des heures supplémentaires, mais qu'il avait plutôt fait appel aux services d'occasionnels. La Cour a infirmé la demande présentée aux termes de l'article 28 (un juge a exprimé une opinion dissidente). La majorité a fait sienne l'opinion de l'arbitre, selon laquelle le terme «heures supplémentaires» figurant dans la convention collective ne se rapporte pas uniquement aux dispositions portant sur la rémunération au «taux et demi» mais comprend également celles visant la rémunération au «taux double», soit la rémunération prévue pour un employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires un jour de repos. La Cour a rejeté la thèse de l'employeur selon laquelle les employés en jour de repos n'étaient pas, pour cette raison,



overtime work. On the contrary, there were provisions in the agreement which contemplated that employees might work on days that would otherwise be days of rest (*Attorney-General of Canada v. Alan O'Toole*, [1979] 1 F.C. 267).

L-8. Where a collective agreement provided that an employee was to attempt to resolve "complaints" through discussion with his immediate supervisor, and was to present "grievances" to his immediate supervisor who was to forward copies of such grievances to the management representative authorized to make a decision at the first step of the grievance procedure, the bargaining agent perceived as a breach of the employer's obligation a practice that the employer had adopted of designating as management representatives the same persons who were employees' immediate supervisors. On an application by the bargaining agent under section 98 of the Act, the adjudicator held<sup>9</sup> that this practice was not contrary to the collective agreement. The collective agreement set out no restrictive criteria as to who might be appointed an immediate supervisor or a management representative. The two individuals played different roles in the grievance procedure, but there was no implication to be drawn from this fact with respect to the possibility or otherwise (or even the desirability or otherwise) of the two roles being played by the same individual. The bargaining agent applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision reviewed and set aside. The Court agreed with the adjudicator's conclusion and, in general, with his reasoning. The Court held that it was implicit in the provisions of the collective agreement that the persons empowered to make decisions at the three steps of the "grievance" procedure must be different persons, ascending in the hierarchy at each step. It was not, however, a necessary implication from the general scheme that the immediate supervisor, with whom the employee should discuss his "complaint" in an attempt to resolve it, could not be the person authorized to make a decision as the management representative at Step One of the "grievance" procedure. The fact that the parties in drafting the collective agreement failed to make express provision for the case where the management representative was the immediate supervisor at Step One could

«disponibles» pour effectuer des heures supplémentaires. Que, dans un cas particulier, un employé soit disponible ou non, pendant son jour de repos, pour faire du travail supplémentaire nécessité par un surplus de courrier, constituait une question de fait et non de droit. Rien dans la convention collective ne pouvait laisser entendre qu'un employé en jour de repos ne pouvait être considéré comme n'étant pas disponible pour effectuer des heures supplémentaires. Au contraire certaines dispositions de la convention collective prévoyaient la possibilité pour les employés d'effectuer du travail supplémentaire au cours de leur jour de repos (Voir le jugement rendu dans l'affaire *Le procureur général du Canada c. Allan O'Toole*, [1979] 1 C.F. 267).

L-8. Une convention collective prévoyait qu'un employé désireux de déposer une «plainte» devait tout d'abord tenter de régler le problème en discutant avec son supérieur immédiat et pouvait présenter un «grief» à ce dernier qui était chargé de transmettre la copie de ce grief au représentant de la direction à qui il revenait de prendre une décision à titre de premier palier de la procédure de règlement des griefs. L'agent négociateur en cause dans la présente affaire a jugé que par sa pratique de nommer à titre de représentant de la direction les supérieurs immédiats des employés s'estimant lésés, l'employeur enfreignait ses obligations. En réponse à une demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 98 de la Loi, l'arbitre a conclu<sup>9</sup> que cette pratique ne contrevenait pas à la convention collective. Cette dernière n'établissait pas de critères restrictifs permettant de déterminer qui peut être nommé supérieur immédiat ou représentant de la direction. Des fonctions différentes étaient rattachées à ces deux rôles dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, mais il n'était pas dit qu'il serait possible ou non (ou même avantageux ou non) que ces deux rôles soient confiés à une même personne. L'agent négociateur a présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que la Cour d'appel fédérale révisé et infirme la décision de l'arbitre. La Cour s'est montrée d'accord sur la conclusion et, de façon générale, sur le raisonnement de ce dernier. Elle a jugé que les dispositions de la convention collective laissent sous-entendre que les personnes qui ont l'autorité pour rendre des décisions aux trois paliers de la procédure de règlement des «griefs» doivent être des personnes distinctes à chaque palier, selon un ordre hiérarchique. Il n'en découlait pas nécessairement de la formule générale du règlement des griefs que le supérieur immédiat avec qui l'employé devait discuter de sa «plainte» afin de trouver une solution, ne puisse être la personne autorisée à rendre une décision à titre de représentant de la direction au premier palier de la procédure de règlement des «griefs». Aucune conséquence aussi importante ne découlerait du fait que les parties

not give rise to a substantive implication of such importance (*Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1979] 2 F.C. 65).

L-9. The employer had proposed the exclusion of a person employed as legal counsel, under paragraph (f) of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act, on the basis that he was a person employed in a confidential capacity to a senior lawyer, who was a person described in paragraph (c) of the definition as having "executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs". In conformity with principles enunciated in its own past decisions<sup>10</sup>, the Board stated that in order that the proposed person be excluded, it must first be established that his superior's duties were so onerous that he was compelled to delegate to his subordinate a significant portion of his executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs and that the duties so delegated required the exercise of skill, judgment, trust and confidence; or that the duties delegated were of such a nature that the superior would normally have to rely to a substantial extent on his subordinate to perform them, having regard to modern technology and office organization. The Board concluded that the superior had not in fact delegated a significant part of his executive duties to his subordinate. Moreover, the Board could not find, on the basis of the evidence, the existence of a confidential relationship that was of such a nature as to warrant the subordinate's exclusion. The Board accordingly found that he did not meet the criteria established by the Board for exclusion under paragraph (f)<sup>11</sup>. The employer made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision reviewed and set aside. The Court was not in agreement with the principles applied by the Board. The word "confidential" in paragraph (f) of the definition is used in its usual sense, which, contrary to what the Board assumed, does not imply any delegation of functions. An executive does not delegate any functions to his legal counsel; the counsel's position is nevertheless confidential to the executive. The conclusion of the Board that the subordinate was not employed in a position confidential to his superior was, therefore, based on an error of law. It did not follow, however, that the Board's decision had to be set aside. The only executive responsibility of the superior was that of directing a law branch. If the subordinate's position was confidential to him, it was not in relation to his executive responsibilities since the confidentiality of the position resulted solely

n'avaient inclus dans la convention collective aucune disposition expresse pour le cas où le représentant de la direction serait également le supérieur immédiat de l'employé au premier palier. (Voir le jugement rendu dans l'affaire *Canadian Air Traffic Control Association c. La Reine* [1979], 2 C.F. 65).

L-9. L'employeur avait proposé l'exclusion d'une personne occupant le poste de conseiller juridique, en vertu de l'alinéa f) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» figurant à l'article 2 de la Loi, parce qu'il occupait un poste de confiance auprès d'un avocat principal qui, en vertu de l'alinéa c) de la même définition, exerce «des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement». En se fondant sur les principes établis dans ses décisions antérieures<sup>10</sup> la Commission a indiqué que pour exclure une personne prétendument préposée à la gestion, il faut d'abord établir quelles fonctions assignées à son supérieur sont si lourdes que celui-ci a été tenu de lui déléguer une partie importante de ses fonctions et de ses responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement, et que les fonctions ainsi déléguées exigent de la compétence, du discernement et de la confiance; ou encore que les fonctions ainsi déléguées sont d'une nature telle que le supérieur s'appuierait normalement dans une grande mesure sur son subordonné pour leur exécution, eu égard à la technologie et aux pratiques administratives modernes. Par conséquent la Commission n'a pu trouver que le surveillant avait délégué une grande partie de ses fonctions de direction à son subalterne. Elle n'a pu non plus déceler dans la preuve l'existence de relations confidentielles dont la nature justifierait l'exclusion du subalterne. Par conséquent, la Commission a conclu que l'employé ne satisfaisait pas aux critères établis par la Commission pour l'exclusion en vertu de l'alinéa f)<sup>11</sup>. L'employeur a demandé à la Cour d'appel fédérale, conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de réviser et d'infirmer la décision de la Commission. La Cour n'était pas d'accord sur les principes établis par la Commission. L'expression «de confiance» figurant à l'alinéa f) de la définition est employée dans son sens ordinaire qui, contrairement aux prétentions de la Commission, ne comportait aucune délégation de fonctions. Un directeur ne délègue pas ses fonctions à son avocat-conseil, mais ce dernier occupe quand même un poste de confiance auprès du directeur. Par conséquent la décision de la Commission selon laquelle l'employé n'occupait pas un poste de confiance auprès de son supérieur était fondée sur une erreur de droit. Toutefois cette décision ne devait pas être infirmée pour autant. Le supérieur de l'employé n'avait qu'une seule responsabilité de direction, soit celle



from the fact that both persons were legal counsel who had to work in collaboration. For that reason, the Court's view was that the proposed person could not be said to be "employed in a position confidential to" a person described in paragraph (c) of the definition (*The Queen in right of Canada v. Public Service Staff Relations Board et al.* (MacDonald Case), [1979] 2 F.C. 60).

L-10. A bargaining agent made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>12</sup> in which it decided, *inter alia*, that certain matters that had been referred to it for arbitration were not within its jurisdiction because they were matters not falling within subsection 70(1) of the Act or were matters falling within the prohibitions in the balance of section 70<sup>13</sup>. The applicant's contention that anything that may be part of the subject matter of a collective agreement may, subject to the prohibitions in subsections 70(2) to 70(4) of the Act, be the subject of an arbitral award was rejected by the Court. The Court said that the Act provides (a) that an arbitral award is limited to matters in dispute specified in the section 63 notice, (b) that the section 63 notice is limited to terms and conditions of employment "that may be embodied in an arbitral award" and (c) that by virtue of subsection 70(1) "an arbitral award may deal with" the matters therein described. There did not seem to be any doubt that the statute expressly limited arbitral awards to the matters described in subsection 70(1) of the Act (*The Professional Institute of the Public Service of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, [1979] 1 F.C. 92).

L-11. Applications were made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have two arbitral awards of the Board set aside, in part. The grounds for the application with respect to the *Architecture and Town Planning Award*, Board file 185-2-184, were the following: (1) the Board erred in refusing jurisdiction to deal with a proposal relating to consultation on an aspect of career development; (2) the Board had not given reasons for its award; (3) the Board erred in law in failing to apply the provisions of section 68 of the Act. The Court set aside the award as it related to the jurisdictional ruling on the particular proposal referred to in (1) above, and referred that matter back to the Board

de diriger un service de contentieux. Si l'employé occupait un poste de confiance auprès de son supérieur, il était impossible de dire que ce poste comportait des responsabilités de direction de ce dernier, puisque les fonctions confidentielles de l'employé découlaient uniquement du fait que lui-même et son supérieur étaient tous deux des avocats-conseils travaillant en collaboration. Pour cette raison, la Cour a jugé que l'employé dont l'exclusion était proposée ne pouvait être désigné comme occupant «un poste de confiance auprès» d'une personne décrite à l'alinéa c) de la définition (voir le jugement rendu dans l'affaire *La Reine du chef du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique et autres*, (affaire MacDonald), [1979] 2 C.F. 60).

L-10. Un agent négociateur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour faire réviser et infirmer une décision de la Commission<sup>12</sup> selon laquelle celle-ci avait conclu, *inter alia*, qu'elle n'avait pas compétence pour trancher certaines questions soumises à l'arbitrage ces questions ne tombant pas sous le coup du paragraphe 70(1) de la Loi ou étant des points que la Commission ne pouvait trancher aux termes des autres dispositions de l'article 70<sup>13</sup>. La Cour a rejeté la thèse du syndicat requérant selon laquelle une décision arbitrale peut être rendue à l'égard de tout ce qui peut faire l'objet d'une convention collective, sous réserve des interdictions prévues aux paragraphes 70(2) à 70(4) de la Loi. La Cour a indiqué que la Loi prévoit: a) qu'une décision arbitrale se limite aux matières litigieuses spécifiées dans l'avis visé à l'article 63; b) que l'avis visé par l'article 63 doit se limiter aux conditions «susceptibles d'être incluses dans une décision arbitrale»; et c) qu'en vertu du paragraphe 70(1), «une décision arbitrale peut statuer sur» les matières qui y sont énumérées. Il ne faisait aucun doute que la Loi limite expressément les décisions arbitrales aux matières indiquées au paragraphe 70(1) de la Loi (voir le jugement rendu dans l'affaire *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1979] 1 C.F. 92).

L-11. Des demandes ont été présentées à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue d'obtenir que soient infirmées en partie deux décisions arbitrales rendues par la Commission. En ce qui a trait à la *décision rendue à l'égard du groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, dossier n° 185-2-184, les motifs de la demande étaient les suivants: (1) la Commission avait erré en concluant qu'elle n'avait pas compétence pour trancher une proposition portant sur la consultation mixte au sujet d'un aspect du perfectionnement professionnel; (2) la Commission n'avait pas donné les motifs de sa décision; (3) la Commission avait erré en droit parce qu'elle n'avait pas appliqué les

for decision on the merits. The Court's order contains no reasons and no reference to the other grounds for the application. It would seem, therefore, that the Court did not accept the submission that the Board had erred in law with respect to grounds (2) and (3) above. The Court appeared to take the view, also, that the subject matter referred to, i.e., career development, was not merely "directly related to" one of the matters referred to in subsection 70(1), but was a condition of employment that actually fell within "leave entitlements". The other award, *Commerce Award No. 2*, Board file 185-2-185, was the subject of a section 28 application on the ground that the Board had erred in law or refused jurisdiction in declining to deal with a proposal relating to consultation on variations in hours of work. The Court set aside the award to the extent of that ruling on jurisdiction and referred the matter back to the Board for decision on the merits (*The Professional Institute of the Public Service of Canada v. The Public Service Staff Relations Board*, Court files A-548-78 and A-587-78, unreported).

L-12. The Federal Court of Appeal ordered that a decision of an adjudicator should be set aside and the matter remitted to her for the purpose of determining, on proper evidence, whether or not she had jurisdiction to hear the appeals of the applicants from the disposition of their grievances and, on the basis of such determination, the proper disposition of the appeals<sup>14</sup>. The adjudicator held a second hearing. The aggrieved employees had been rejected on probation as "unqualified employees". The issue was whether a certain article of the applicable collective agreement applied to probationary employees. This article provided, among other things, for the elimination of all injustices to or adverse effects on employees that might result from the carrying out by the employer of technological changes, and guaranteed employment to all employees covered by the agreement until the signing of the next collective agreement between the parties. The adjudicator pointed out that an adjudicator's jurisdiction is limited by various sections of the Act, and an adjudicator must interpret a collective agreement in a manner consistent both with the intent of the parties as indicated by the language of the agreement, and with the relevant existing legislative provisions. The provision in

dispositions de l'article 68 de la Loi. La Cour a infirmé une partie de la décision de la Commission, soit celle portant sur la compétence de cette dernière à l'égard de la proposition figurant au motif (1) ci-dessus, et a renvoyé cette question à la Commission pour qu'elle rende une décision sur le fond. Le jugement de la Cour ne renferme ni motif de décision ni renvoi à l'égard des autres raisons invoquées dans la demande. Il semble donc que la Cour n'aurait pas accepté la thèse voulant que la Commission ait commis une erreur de droit à l'égard des points (2) et (3) susmentionnés. La Cour a semblé également être d'avis que le point en litige dont il est question, soit le perfectionnement professionnel, n'était pas «directement rattaché» aux points prévus au paragraphe 70(1), mais constituait une condition de travail liée «aux droits à des congés». Une autre décision, soit la *deuxième décision rendue à l'égard du groupe du commerce*, n° de dossier 185-2-185, a fait l'objet d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 28, parce qu'il était allégué que la Commission avait erré en droit ou refusé de reconnaître sa compétence pour trancher une proposition rattachée à la consultation à l'égard des modifications apportées à la durée du travail. La Cour a infirmé la partie de la décision portant sur la compétence de la Commission et a renvoyé l'affaire à cette dernière pour qu'elle rende une décision sur le fond. (Voir les jugements non publiés rendus dans l'affaire *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n°s A-548-78 et A-587-78).

L-12 La Cour d'appel fédérale a décidé d'annuler la décision rendue par un arbitre et de lui renvoyer l'affaire pour qu'elle décide, en se fondant sur les preuves valables, si oui ou non elle avait compétence pour entendre les appels des requérants contre le règlement de leurs griefs, et à partir de cette décision, quelle suite valable elle devait donner aux appels<sup>14</sup>. L'arbitre a tenu une seconde audition. Les employés s'estimaient lésés avaient été renvoyés en cours de stage parce qu'ils étaient des «employés non qualifiés». Il s'agissait de déterminer si un certain article de la convention collective pertinente pouvait être appliqué à l'égard des employés en stage. L'article en question prévoyait notamment l'élimination de toutes les injustices ou effets défavorables causés aux employés par suite de l'implantation de changements technologiques et garantissait un emploi à tous les employés visés par la convention collective jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée par les parties. L'arbitre a souligné que sa compétence était limitée par les divers articles de la Loi et qu'elle devait interpréter la convention collective de façon à tenir compte du but des parties, qui est exprimé dans le libellé de la convention, ainsi que des lois pertinentes en vigueur. Si elle devait être appliquée à l'égard des employés



the collective agreement for guaranteed employment, if applicable to probationary employees, would be inconsistent with the provisions of section 28 of the Public Service Employment Act as well as the probationary terms set out in the regulations made pursuant thereto. The Court held that the adjudicator did not err in holding that to interpret the article of the collective agreement as applying to probationary employees would amount to an amendment of one of the statutory conditions of employment provided by section 28 of the Public Service Employment Act. The Court stated its opinion, also, that the protection afforded by the article of the collective agreement extended only to employees whose employment commenced prior to the completion of the technological changes, and not to employees whose employment commenced thereafter, as was the case with the applicants (*Dianne Gloin et al. v. Attorney General of Canada*, Court file A-318-78, unreported).<sup>15</sup>

L-13. A decision of the Board, which upheld an adjudicator's decision dismissing a grievance, was set aside by the Federal Court of Appeal on the ground that the article of the collective agreement before the adjudicator for interpretation was clear and unambiguous, and the adjudicator therefore should not have admitted extrinsic evidence<sup>16</sup>. The matter was referred back to the adjudicator, who allowed the grievance. The employer sought a review of the decision under section 25 of the Act. On the basis of a new argument advanced by counsel for the employer, the adjudicator altered his former decision and allowed the grievance only in part. An application was made by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the decision of the adjudicator set aside. The Court allowed the application and quashed the decision on the ground that an adjudicator does not have power under section 25 of the Act to review and amend his decision. The Court considered the definitions in section 2 of the Act of the terms "adjudicator" and "Board", and concluded that they clearly demonstrated that an adjudicator should not be seen as synonymous with the Board. The only relationship between the two would seem to be that the adjudicator was often a member of the Board and that the Board under sections 92 *et seq.* played an administrative role in the reference of grievances to adjudication. Section 25 confers on the Board the power to rescind and vary its decisions; however, it confers this power only on the Board, not on the adjudicators, and only with respect to the decisions of the Board itself (*Luc Doyon v. Public Service Staff Relations Board et al.*, [1979] 2 F.C. 190).

en stage, la disposition de la convention collective portant sur l'emploi garanti serait incompatible avec les dispositions de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ainsi qu'avec les conditions d'emploi prévues à l'égard des employés en stage et figurant dans le règlement afférent à cette loi. La Cour a jugé que l'arbitre n'avait pas erré en droit en concluant que le fait d'interpréter un article de la convention comme s'il appliquait à l'égard des employés en stage constituerait une modification à une des conditions d'emploi stipulées à l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Cour s'est également montrée d'avis que la protection prévue par l'article pertinent de la convention collective ne pouvait être accordée qu'à l'égard des employés embauchés avant que l'employeur n'ait eu terminé l'implantation des changements technologiques et non pas à ceux embauchés après cette période, comme cela avait été le cas pour les employés s'estimant lésés (voir le jugement non publié rendu dans l'affaire *Dianne Gloin et autres c. Le procureur général*, dossier de la Cour n° A-318-78)<sup>15</sup>.

L-13. La Cour d'appel fédérale a infirmé une décision de la Commission confirmant une décision rendue par un arbitre qui avait rejeté un grief parce que l'article de la convention collective pertinente, dont l'arbitre était saisi, était clair et ne comportait pas d'ambiguïté, et que par conséquent, l'arbitre n'aurait pas dû admettre la preuve extrinsèque que constitue la pratique établie<sup>16</sup>. L'affaire a été renvoyée à l'arbitre, qui a fait droit au grief. L'employeur a cherché à obtenir que la décision soit révisée aux termes de l'article 25 de la Loi. En se fondant sur un nouvel argument présenté par l'employeur, l'arbitre a modifié sa décision précédente et n'a fait droit qu'à une partie du grief. L'employé s'estimant lésé a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de la clause 28 de la Loi pour que la décision de l'arbitre soit infirmée. La Cour a fait droit à cette nouvelle demande et a annulé la décision parce que l'article 25 de la Loi ne conférerait pas à l'arbitre le pouvoir de réviser et de modifier sa propre décision. La Cour a étudié les définitions des termes «arbitre» et «Commission» figurant à l'article 2 de la Loi et a jugé qu'elles indiquaient clairement que les deux termes n'étaient pas synonymes. La seule relation qui semblait exister entre l'un et l'autre était que l'arbitre est souvent un membre de la Commission et qu'en vertu de l'article 92 et des dispositions suivantes, cette dernière joue un rôle administratif dans le renvoi des griefs à l'arbitrage. L'article 25 confère à la Commission le pouvoir d'annuler et de modifier ses décisions; toutefois, il n'accorde ce pouvoir qu'à la Commission, non aux arbitres, et uniquement à l'égard des décisions de la Commission elle-même (Voir le jugement non publié rendu dans l'affaire *Luc Doyon c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique et autres*, [1979] 2 C.F. 190).

L-14. A bargaining agent and the employer each applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside portions of a decision of the Board<sup>17</sup>. The case arose out of two applications to the Board by the bargaining agent pursuant to sections 33<sup>18</sup> and 18<sup>19</sup> of the Act. The employer had deleted 157 positions of persons excluded as persons employed in a managerial or confidential capacity from the Program Administration Group in the Post Office, had created a new group, the Postal Management Group, and had classified the 157 persons who had occupied the deleted positions to that group. The bargaining agent applied under section 33 of the Act to have the Board determine whether these persons were included in the Program Administration Group, submitting that the action of the employer in deleting the positions had resulted in the former incumbents reverting to the status of employees and, therefore, becoming subject to the bargaining agent's jurisdiction. The Board stated that an issue as to whether a person excluded from a bargaining unit is or is not an employee, if it can be decided at all, can be determined only on the basis of evidence of the duties and responsibilities of any such person. In the instant case, no evidence was submitted to the Board as to any change in the duties and responsibilities of any of the 157 persons, and the Board found that each of them retained the excluded status. The Board was also of the opinion that the provisions of section 33 give the Board authority to decide a question as to "whether any employee or class of employees is or is not included" in an appropriate bargaining unit "or is included in any other unit". The Board under this section has only authority to decide an issue involving "employees" and not one involving excluded persons. The provisions of section 33 were not therefore applicable to the case before it. The issue the Board was asked to determine pursuant to section 18 was whether the employer has authority unilaterally to create a new occupational group such as the Postal Management Group. The Board did not question the right and authority of the employer to classify or reclassify any positions. However, the authority to establish occupational groups was specifically and exclusively granted to the Public Service Commission by section 26 of the Act. The employer could classify the subject 157 positions and had authority to classify them as a Postal Management group. However, they remained within the Program Administration occupational group. The Board found that the employer exceeded its authority in purporting to establish a new occupational group.

L-14. Un agent négociateur et un employeur ont tous deux demandé à la Cour d'appel fédérale, conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de réviser et d'infirmier certaines parties d'une décision rendue par la Commission<sup>17</sup>. Cette affaire a été amorcée lorsque l'agent négociateur a présenté deux demandes à la Commission, en vertu des articles 33<sup>18</sup> et 18<sup>19</sup> de la Loi. L'employeur avait supprimé 157 postes du groupe de l'administration des programmes au sein du ministère des Postes, dont les titulaires étaient exclus de l'unité de négociation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, avait créé un nouveau groupe, celui de la gestion postale, comprenant les 157 titulaires des postes supprimés au sein de l'autre groupe. L'agent négociateur a demandé à la Commission, en vertu de l'article 33 de la Loi, de déterminer si ces personnes faisaient partie du groupe de l'administration des programmes. Selon l'agent négociateur, puisque l'employeur avait supprimé les postes en question, les titulaires de ces postes avaient recouvré leur situation d'employé et, par conséquent, étaient inclus dans l'unité d'employés représentée par le syndicat requérant. La Commission a déclaré que la question de savoir si une personne exclue d'une unité de négociation est ou non un employé, si tant est qu'elle peut rendre une décision à cet égard, ne pouvait être résolue qu'en se fondant sur la preuve produite à l'égard des fonctions et responsabilités de cette personne. En l'espèce, la Commission n'avait reçu aucune preuve d'un changement de fonctions et de responsabilités de l'une ou l'autre des 157 personnes en cause. La Commission a donc conclu que chacune des 157 personnes demeurait exclue de l'unité de négociation. Elle s'est également montrée d'avis que les dispositions de l'article 33 lui conféraient le pouvoir de trancher la question de savoir «si un employé ou une classe d'employés fait ou ne fait pas partie» d'une unité habile à négocier ou «fait partie d'une autre unité». Aux termes de cet article, la Commission n'avait le pouvoir de trancher que des questions mettant en cause des «employés» et non celles visant des personnes exclues. Les dispositions de l'article 33 ne pouvaient donc pas être appliquées à l'égard de cette affaire. L'autre question, à l'égard de laquelle l'agent négociateur avait demandé à la Commission de rendre une décision en vertu de l'article 18, consistait à déterminer si l'employeur avait le pouvoir de créer unilatéralement un nouveau groupe professionnel comme celui de la gestion postale. La Commission n'a pas mis en doute le droit et l'autorité de l'employeur de classer ou de reclasser des postes. Toutefois le pouvoir d'établir des groupes professionnels revient expressément et exclusivement à la Commission de la Fonction publique conformément à l'article 26 de la Loi. Par conséquent, l'employeur pouvait classer ou reclasser les 157 postes en cause et jouissait de l'autorité nécessaire pour classer ces postes dans le groupe de la



L-15. The Court dismissed the bargaining agent's application to set aside the portion of the Board's decision respecting its authority under section 33 of the Act. The Court was inclined to the view that the determination requested was not one that section 33 authorized the Board to make. It thought that the better view was that all section 33 authorizes the Board to decide is whether an "employee" is or is not included in a bargaining unit, not whether a person is or is not an employee. The Court held that it was not, however, necessary to express any final view on that question. The request under section 33 was rightly refused because, assuming the Board had authority to determine the question, there was no material before it on the basis of which it could have determined that the 157 persons in question had ceased to fall within the class of "person employed in a managerial or confidential capacity". The application by the employer to have the portion of the Board's decision that dealt with the authority of the employer to establish new occupational groups set aside was allowed by the Court on the ground that the Court did not find in section 18 any authority for the Board to make such a decision. An authority to make a purely declaratory decision was not to be implied from a statutory provision imposing on a body the duty to administer an Act nor from a provision requiring it to exercise such powers as may be incidental to the attainment of its objects; nor does such an authority fall within a power to make orders requiring compliance with the law or a decision (*Public Service Alliance of Canada and Public Service Staff Relations Board et al.*, Court file No. A-569-78; *Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board v. Public Service Staff Relations Board et al.*, Court file No. A-563-78 (unreported)).

L-16. The employer sought a writ of prohibition in the Trial Division of the Federal Court enjoining an adjudicator, and the Board itself, from considering the merits of a grievance referred to adjudication by an aggrieved employee, on the ground that they lacked jurisdiction, and a writ of *certiorari* to set aside the

gestion postale. Toutefois, ils restaient au sein du groupe de l'administration des programmes. La Commission a conclu que l'employeur avait outrepassé son autorité en prétendant établir un nouveau groupe professionnel.

L-15. La Cour a rejeté la demande présentée par l'agent négociateur en vue d'obtenir que soit infirmée une partie de la décision de la Commission portant sur la compétence conférée à cette dernière en vertu de l'article 33 de la Loi. La Cour a jugé que l'article 33 n'autorisait pas la Commission à trancher la question qui lui avait été soumise. Elle s'est montrée plutôt d'avis que l'article 33 n'accordait à la Commission que le pouvoir de déterminer si un «employé» faisait partie ou non d'une unité de négociation, et non celui de décider si une personne était bel et bien un employé. La Cour a toutefois indiqué qu'il n'était pas nécessaire de rendre un jugement définitif à l'égard de cette question. La Commission avait rendu une décision juste en refusant de faire droit à la demande présentée aux termes de l'article 33, parce que même si la Commission avait joui du pouvoir nécessaire pour trancher cette question, les parties n'avaient produit aucun élément de preuve sur lequel elle aurait pu se fonder pour déterminer si les 157 personnes en cause avaient cessé d'être des «personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». La Cour a fait droit à la demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir que la partie de la décision de la Commission portant sur le pouvoir de l'employeur d'établir des nouveaux groupes professionnels soit infirmée, parce qu'elle a jugé que l'article 18 ne conférait pas à la Commission la compétence pour rendre une telle décision. Ni une disposition statutaire imposant à un organisme l'obligation d'appliquer une loi, ni une disposition exigeant qu'il exerce de tels pouvoirs dans la mesure où en dépend la réalisation de ses objectifs ne peuvent accorder à cet organisme le pouvoir de rendre une décision purement déclaratoire; cette autorité ne découle pas non plus du pouvoir qui permet à cet organisme de rendre des ordonnances obligeant les parties à se conformer à la Loi ou à une décision (voir les Affaires *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique du Canada et autres*, dossier de la Cour n° A-569-78, et affaire *Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique du Canada et autres*, dossier de la Cour n° A-563-78 (jugement non publié)).

L-16. L'employeur a demandé à la division de première instance de la Cour fédérale de rendre un bref de prohibition enjoignant à l'arbitre et à la Commission elle-même de s'abstenir de prendre en considération le fond d'un grief renvoyé à l'arbitrage par un employé s'estimant lésé, parce que ni l'un ni l'autre n'avaient compétence

adjudicator's preliminary decision holding that he had jurisdiction to deal with the matter. The grievance concerned a disciplinary warning letter placed on the aggrieved employee's personal file. The employee claimed that this disciplinary action was taken without just cause, contrary to an article of the applicable collective agreement which provided that, in cases of discharge and discipline, the burden of proof of just cause should rest with the employer. Thus, while the grievance did not involve disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty within the meaning of paragraph 91(1)(b) of the Act, it could nevertheless be referred to adjudication under paragraph 91(1)(a), since it involved the interpretation or application in respect of the aggrieved employee of a provision of a collective agreement. This line of reasoning was accepted by the adjudicator but rejected by the Court. A writ of prohibition was issued enjoining the adjudicator and the Board, in view of their lack of jurisdiction, not to hold a hearing to determine on its merits the validity of the grievance. The Court did not believe there were grounds for issuing a writ of *certiorari*: the preliminary decision of the adjudicator, taken alone, had no autonomous legal effect, since it was not within the prerogatives of the adjudicator to make a general determination, going beyond the specific case in question, of his own jurisdiction or that of the Board. The Court held that the provision of paragraph 91(1)(b) of the Act was specific, complete in itself and applicable to all employees whether or not they were covered by a collective agreement, and it was the only provision applicable when the grievance concerned disciplinary action. The grievance filed by the aggrieved employee could not be regarded as being actually concerned with "the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement" in the sense in which these terms were used in paragraph 91(1)(a), a provision dealing with cases of some group interest (*Attorney General of Canada v. Pierre André Lachapelle and Public Service Staff Relations Board and Jean-Paul Baril*, [1979] 1 F.C. 377<sup>20</sup>).

pour le faire. L'employeur a également demandé à la Cour d'émettre un bref de *certiorari* afin d'infirmar la décision préliminaire de l'arbitre, selon laquelle il avait compétence pour entendre l'affaire. Le grief portait sur une lettre d'avertissement disciplinaire qui avait été versée au dossier de l'employé s'estimant lésé. L'employé avait allégué que cette mesure disciplinaire avait été imposée sans motif raisonnable et qu'elle constituait une contravention à la convention collective pertinente. Celle-ci prévoyait qu'en cas de renvoi ou de mesure disciplinaire, il incombait à l'employeur de prouver qu'il avait pris ces mesures pour une juste cause. Ainsi, même si le grief ne portait pas sur une mesure disciplinaire entraînant un renvoi, une suspension ou une peine pécuniaire au sens de l'alinéa 91(1)(b) de la Loi, il pouvait tout de même être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)(a) puisqu'il s'agissait de l'interprétation ou de l'application, à l'égard de l'employé s'estimant lésé, d'une disposition de la convention collective. L'arbitre avait accepté ce raisonnement, mais la Cour fédérale l'a rejeté. Elle a rendu un bref de prohibition en vertu duquel elle enjoignait à l'arbitre et à la Commission, en raison de leur défaut de compétence, de ne pas tenir d'audition dans le but de rendre une décision sur le fond de l'affaire. La Cour a ajouté qu'elle ne jugeait pas nécessaire de rendre un bref de *certiorari*: en effet la décision préliminaire de l'arbitre, prise en elle-même, n'avait aucun effet juridique autonome, puisqu'il n'était pas dans les prerogatives de l'arbitre de déterminer, de façon générale et par-delà le cas d'espèce étudié, sa propre compétence ou celle de la Commission. La Cour a indiqué que la disposition contenue dans l'alinéa 91(1)(b) était précise, complète par elle-même et s'appliquait à tout employé assujéti ou non à une convention collective, et qu'elle était la seule disposition applicable lorsque le grief portait sur une mesure disciplinaire. La Cour ne croyait pas que le grief présenté par l'employé s'estimant lésé avait véritablement «trait à l'interprétation ou à l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la convention collective», au sens de l'alinéa 91(1)(a), qui peut être invoqué dans les affaires d'intérêt collectif (*Affaire Le procureur général du Canada c. Pierre André Lachapelle et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et Jean-Paul Baril*, [1979] 1 C.F. 377<sup>20</sup>).

<sup>1</sup>*Sant P. Singh Case*, Board file 166-2-3077, August 8, 1977.

<sup>2</sup>*Attorney General of Canada v. Sant P. Singh*, Court file A-614-77. Unreported.

<sup>3</sup>Subsequently, the same adjudicator held another hearing and ordered compensation for the aggrieved employee, Board file 166-2-3077, June 4, 1979.

<sup>1</sup>Voir la décision rendue dans l'affaire *Sant P. Singh*, n° de dossier 166-2-3077, le 8 août 1977.

<sup>2</sup>Voir le jugement non publié rendu dans l'affaire *Le Procureur général du Canada c. Sant P. Singh*, dossier de la Cour n° A-614-77.

<sup>3</sup>Par la suite, le même arbitre a tenu une nouvelle audition et a ordonné à l'employeur de verser une indemnité à l'employé s'estimant lésé (n° du dossier 166-2-3077, décision rendue le 4 juin 1979).

- <sup>4</sup>*Tucker Case*, Adjudication file 166-2-352; Board file 168-2-32, April 11, 1978.
- <sup>5</sup>*Quail Case*, Board file 166-2-3133, January 3, 1978. See *Eleventh Annual Report*, paragraph 1-21.
- <sup>6</sup>*Brun Case*, Board file 166-2-3445, May 29, 1978.
- <sup>7</sup>See also on this point *Attorney General of Canada v. Tucker*, [1979] 1 F.C. 543.
- <sup>8</sup>*O'Toole Case*, Board file 166-2-2904, November 18, 1977.
- <sup>9</sup>*Air Traffic Controllers Case*, Board file 169-2-268, September 6, 1978. See paragraph 1-49 of this Report.
- <sup>10</sup>*Cuddihy and Norton*, (1971) PSSR Reports, K 745, for example. See *Fifth Annual Report*, paragraph 62.
- <sup>11</sup>*K.J. MacDonald Case*, Board file 172-2-262, July 20, 1978.
- <sup>12</sup>*Commerce Group Arbitral Award*, Board file 185-2-158, November 24, 1977.
- <sup>13</sup>For the text of section 70 of the Act, see paragraph J-1 of this Report.
- <sup>14</sup>*Dianne Gloin et al. v. Attorney General of Canada et al.* [1978] 2 F.C. 307. See *Eleventh Annual Report*, paragraphs L-5 and L-6.
- <sup>15</sup>An application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was denied.
- <sup>16</sup>*Luc Doyon v. Public Service Staff Relations Board*. [1978] 1 F.C. 31. See *Eleventh Annual Report*, paragraph L-12.
- <sup>17</sup>*Public Service Alliance of Canada v. Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board*, Board files 147-2-15 and 148-2-23, October 30, 1978.
- <sup>18</sup>Section 33 of the Act reads as follows:  
33. Where, at any time following the determination by the Board of a group of employees to constitute a unit appropriate for collective bargaining, any question arises as to whether any employee or class of employees is or is not included therein or is included in any other unit, the Board shall, on application by the employer or any employee or organization affected, determine the question.
- <sup>19</sup>Section 18 of the Act reads as follows:  
18. The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.
- <sup>20</sup>An appeal from this decision to the Federal Court of Appeal was dismissed on September 21, 1979.
- <sup>4</sup>Voir les décisions rendues dans l'affaire *Tucker*, dossier d'arbitrage n° 166-2-352; dossier de la Commission n° 168-2-32, le 11 avril 1978.
- <sup>5</sup>Voir la décision rendue dans l'affaire *Quail*, n° du dossier 166-2-3133, le 3 janvier 1978. Voir également le *Onzième rapport annuel*, au paragraphe 1-21.
- <sup>6</sup>Voir la décision rendue dans l'affaire *Brun*, n° du dossier 166-2-3445, le 29 mai 1978.
- <sup>7</sup>Cette question est également débattue dans le jugement rendu dans l'affaire *Le procureur général du Canada c. R. S. Tucker*, [1979] 1 C.F. 543.
- <sup>8</sup>Voir la décision rendue dans l'affaire *O'Toole*, dossier de la Commission 166-2-2904, 18 novembre 1979. Voir paragraphe 1-49.
- <sup>9</sup>Voir la décision rendue à l'égard du groupe des contrôleurs aériens, n° du dossier 169-2-268, le 6 septembre 1978. Voir paragraphe 1-49.
- <sup>10</sup>Voir par exemple la décision rendue dans l'affaire *Cuddihy et Norton*, (1971) Recueil de décisions de la C.R.T.F.P., K 745. Voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 62.
- <sup>11</sup>Affaire *K. J. MacDonald*, n° de dossier 172-2-262, le 20 juillet 1978.
- <sup>12</sup>Voir la décision arbitrale rendue à l'égard du groupe du commerce, n° de dossier 185-2-158, le 24 novembre 1977.
- <sup>13</sup>Le libellé de l'article 70 de la Loi figure au paragraphe J-1 du présent rapport.
- <sup>14</sup>*Dianne Gloin et al. c. Le Procureur général du Canada et autres* [1978] 2 C.F. 307. Voir le *Onzième rapport annuel*, paragraphes L-5 et L-6.
- <sup>15</sup>Une demande d'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême a été rejetée.
- <sup>16</sup>Affaire *Luc Doyon c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1978] 1 C.F. 31. Voir également le *Onzième rapport annuel*, paragraphe L-12.
- <sup>17</sup>Affaire *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor*, n° de dossier 147-2-15 et 148-2-23, le 30 octobre 1978.
- <sup>18</sup>L'article 33 de la Loi se lit comme suit:  
33. Lorsque, à un moment quelconque après que la Commission a décidé qu'un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, se pose la question de savoir si un employé ou une classe d'employés en fait ou n'en fait pas partie ou fait partie d'une autre unité, la Commission doit, sur demande de l'employeur ou de toute association d'employés concernés, trancher la question.
- <sup>19</sup>L'article 18 de la Loi se lit comme suit:  
18. La Commission applique la présente Loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou impose ou qui sont accessoires à la réalisation des objets de la présente loi, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'établissement d'ordonnances exigeant l'observation des dispositions de la présente Loi, de tout règlement édicté en vertu de la présente Loi ou de toute décision rendue à l'égard d'une question soumise à la Commission.
- <sup>20</sup>La demande d'appel formulée à l'égard de ce jugement a été rejetée par la Cour d'appel fédérale le 21 septembre 1979.





## M. PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

M-1. The Pay Research Bureau is a component of the Public Service Staff Relations Board and reports through its Director General to the Chairman of the Board. The main mandate of the Bureau is to supply compensation data to the employers and the certified bargaining agents under the Public Service Staff Relations Act whose officials and representatives use the information as a tool in the collective bargaining process. Bureau research and compensation findings are also made available to conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board.

M-2. Compensation data provided by the Pay Research Bureau cover a wide variety of classes in all occupational categories, including the executive and management group in the Public Service. This information is obtained through surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as crown corporations. All organizations participating in Bureau surveys receive copies of the resulting reports, issued under the security classification "In Confidence", and close to 1,000 government and private sector establishments across Canada are recipients.

M-3. The Bureau receives requests for its reports from a large and growing number of organizations which are not survey participants. While survey reports cannot be distributed to this more general clientele due to the confidentiality of survey material, it is the policy of the Bureau to distribute as widely as practicable information derived from survey data. Accordingly, reports containing key data from major surveys are released to compensation and staff specialists in other interested organizations such as government, industry, universities, research centres and unions for their professional use.

## M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

M-1. Le Bureau de recherches sur les traitements fait partie de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et son directeur général relève du président de la Commission. Le rôle principal du Bureau consiste à fournir aux employeurs et aux agents négociateurs accrédités en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique des données sur la rémunération qu'ils utilisent dans le cours des négociations collectives. Les résultats des recherches et des études sur la rémunération effectuées par le Bureau sont aussi mis à la disposition des conciliateurs et des médiateurs de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

M-2. Les données sur la rémunération fournies par le Bureau de recherches sur les traitements portent sur un grand nombre de classes de toutes les catégories professionnelles, y compris le groupe des cadres et du personnel de direction de la fonction publique. Les renseignements sont obtenus au moyen d'enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail, qui sont effectuées principalement dans le secteur privé, mais aussi auprès des administrations provinciales et municipales et d'autres organismes publics tels que les sociétés d'État. Tous les organismes qui participent aux enquêtes du Bureau reçoivent des exemplaires des rapports publiés par la suite et qui portent la cote de sécurité «avec réserve». Près d'un millier d'établissements canadiens du secteur public et du secteur privé reçoivent ces rapports.

M-3. Un nombre considérable et grandissant d'organismes qui ne participent pas aux enquêtes demandent au Bureau de leur envoyer ses rapports. Ces derniers ne peuvent être distribués à ces organismes à cause du caractère confidentiel des données qu'ils renferment, mais le Bureau a pour politique de diffuser le plus largement possible les renseignements recueillis au cours des enquêtes. Par conséquent, des rapports renfermant les données essentielles des principales enquêtes sont communiqués aux spécialistes de la rémunération ou de la gestion du personnel d'autres organismes intéressés,

Still other reports of a more general nature are available without any restriction.

## THE SURVEY PROGRAM

M-4. The Bureau's survey program comprises field surveys of its own, the collection of data by mail or telephone and the processing of selected data already obtained by other agencies in the Public Service. During the year the Bureau surveyed more than 750 organizations across Canada, several of them for three or four studies. Close to 1,000 interviews were conducted in the context of various field surveys while more than 400 participants were contacted for seven telephone or mail surveys. Rates of pay data were obtained for 57 classes or groups. In addition, information on a selection of 12 benefits and working conditions were gathered for management/professional, office and non-office categories of employees. Reports issued during the year represent some survey work done in the previous year and some surveys completed within 1978-1979, and an outline of the scope of the reports issued begins at paragraph M-22.

M-5. A large portion of rates of pay data is now obtained through an automated survey data input system which includes AUTOCODS and other classes previously covered by the two general field surveys. AUTOCODS reports twice a year on 10 classes from a data bank of information supplied by 200 organizations. During the year under review, the physical scientist class replaced the research scientist class which is now presented separately. The AUTOCODS program continues to be very favourably received by participants and users alike, primarily because of the timely reporting of current data based on careful job matching. In fact no other survey routinely meets both the timeliness and quality standards of this program. Further, the flexibility of the survey technique employed allows the Bureau to respond quickly to the changing demands of collective bargaining in the federal Public Service and also provides the capability to generate from the data bank special computer tabulations tailored to individual user requirements. Fifty tabulations were provided during the year.

comme les administrations publiques, les établissements industriels, les universités, les centres de recherches et les syndicats. De plus, d'autres rapports de nature plus générale sont diffusés sans aucune restriction.

## PROGRAMME D'ENQUÊTES

M-4. Dans le cadre de son programme d'enquêtes, le Bureau prévoit l'exécution d'enquêtes sur place, la collecte de données par la poste ou par téléphone et le traitement de certaines données obtenues par d'autres organismes de la fonction publique. Au cours de l'année, le Bureau a mené des enquêtes auprès de plus de 750 organismes à travers le Canada dont plusieurs ont participé à trois ou quatre enquêtes. Le Bureau a tenu près de 1 000 entrevues dans le cadre des différentes enquêtes sur place et s'est adressé à plus de 400 organismes participants au cours de sept enquêtes menées par téléphone ou par la poste. Il a ainsi obtenu des données sur les taux de rémunération à l'égard de 57 classes ou groupes professionnels. De plus, le Bureau a recueilli des données sur douze avantages sociaux et conditions de travail applicables au personnel de direction et aux professionnels ainsi qu'aux employés de bureau et aux employés hors bureau. Les rapports publiés au cours de l'année à l'étude comprennent des résultats d'enquête menées au cours de l'année précédente et au cours de l'année 1978-1979; un aperçu du contenu des rapports est donné à partir du paragraphe M-22.

M-5. Une grande partie des données sur les taux de rémunération sont maintenant obtenues grâce à un système automatisé de collecte des données d'enquêtes, qui est utilisé dans le cadre du programme AUTOCODS et d'enquêtes sur d'autres classes dont les données étaient auparavant recueillies au cours de deux enquêtes générales sur place. Le programme AUTOCODS permet de présenter deux fois par année des rapports sur 10 classes professionnelles, à partir de données fournies par 200 organismes. Au cours de l'année, la classe des chercheurs scientifiques a été remplacée par celle des physiciens qui fait maintenant l'objet d'un rapport distinct. Le programme AUTOCODS continue d'être accueilli très favorablement à la fois par les participants et les utilisateurs, surtout parce qu'il fournit en temps voulu des données fondées sur un minutieux appariement de postes. En fait, il n'y a aucun autre programme d'enquêtes qui réponde aussi régulièrement aux normes établies en matière de délai et de qualité. De plus, la souplesse de la technique d'enquête employée permet au Bureau de satisfaire rapidement aux demandes changeantes des parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale et aussi d'établir à partir de la banque des données des tableaux mécanographiques spéciaux qui sont adaptés aux besoins particuliers des utilisateurs. Au cours de l'année, le programme a permis d'en produire cinquante.

M-6. In view of the success of the AUTOCODS program, the Bureau decided to extend the same methodology to other occupational groups. During the year under review the Bureau implemented an automated system of data collection for 21 classes traditionally covered in the general field surveys of groups in the scientific and professional, technical, administrative and foreign service and administrative support categories. This system was implemented through field visits conducted in the summer of 1978 and the winter of 1979. A total of 234 organizations have been added to those already in the AUTOCODS system. Survey participants, under this system, update their data on file in the Bureau once or twice a year when changes are effected in their salary scales and actual rates of pay. Such a system enhances the Bureau's capability to provide current and timely information to the parties to bargaining in the Public Service of Canada and to survey participants at selected times in the course of the year. Presently reports for these newly automated classes are issued once a year.

M-7. For the 1978 health and related classes survey, a modified form of automatic data collection was developed and used as a first step to possible full automation. This survey covered 12 classes, and rates of pay data were obtained from 190 organizations including industrial firms, hospitals and other institutions. The publication of survey results was unfortunately delayed due to the large number of expired collective agreements at the time of the survey.

M-8. During the year, data from the January 1978 survey of 29 benefits and working conditions were processed and published. The new data editing and report producing systems developed in 1977 allowed the Bureau to present good quality data within a much shorter period of time to meet the needs of the parties to bargaining. Publication of 1978 reports has been advanced by seven weeks to five months over 1976 reports.

M-9. At the request of the parties to bargaining, the Bureau conducted, in January 1979, a special telephone survey of 12 selected benefits and working conditions not

M-6. En raison du succès du programme AUTOCODS, le Bureau a décidé d'utiliser la même méthode à l'égard d'autres groupes professionnels. Au cours de l'année à l'étude, le Bureau a mis en œuvre un système automatisé de collecte des données à l'égard des 21 classes pour lesquelles les données étaient auparavant recueillies au cours d'enquêtes générales sur place menées à l'égard de groupes faisant partie de la catégorie scientifique et professionnelle, de la catégorie technique, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif. Le présent système a été appliqué au moyen de visites sur place qui ont été effectuées au cours de l'été 1978 et de l'hiver 1979. Au total 234 organismes ont été ajoutés à ceux qui font déjà partie de l'échantillon AUTOCODS. Grâce à ce système, les organismes participant aux enquêtes mettent à jour leurs données contenues dans le fichier du Bureau, une ou deux fois par année, lorsqu'ils apportent des modifications aux échelles salariales ou aux taux de rémunération réels. Ainsi, le Bureau est plus en mesure de fournir à temps, à certains moments au cours de l'année, des données actuelles et à jour aux parties aux négociations dans la Fonction publique du Canada et aux organismes participants. Actuellement, le Bureau publie une fois l'an des rapports automatisés à l'égard des classes susmentionnées auxquelles il a depuis peu appliqué le système AUTOCODS.

M-7. En 1978, le Bureau a modifié son système de collecte automatique de données, peut-être comme première étape vers l'automatisation complète, et il l'a utilisé à l'égard des classes de la santé et des classes connexes. L'enquête portait sur 12 classes et le Bureau a obtenu les taux de rémunération en vigueur au sein des 190 organismes, dont des entreprises du secteur industriel, des hôpitaux et d'autres établissements. Malheureusement, la publication des résultats de l'enquête a été retardée en raison du grand nombre de conventions collectives qui étaient expirées à l'époque.

M-8. Au cours de l'année, le Bureau a traité et a publié les données obtenues dans le cadre de l'enquête de janvier 1978 portant sur 29 avantages sociaux et conditions de travail. Les nouveaux systèmes d'épuration des données et de préparation des rapports, mis au point en 1977, ont permis au Bureau de présenter dans des délais plus courts des données de meilleure qualité qui répondent aux besoins des parties à la négociation. Les rapports de 1978 ont pu être publiés de sept semaines à cinq mois plus tôt que ceux parus en 1976.

M-9. À la demande des parties à la négociation, le Bureau a effectué, en janvier 1979, une enquête spéciale par téléphone portant sur 12 avantages sociaux et condi-



covered in the 1978 major biennial survey. Data were obtained from 165 establishments representing 515,139 employees in all sectors surveyed.

M-10. In addition to the major field surveys conducted during the year seven classes were studied in separate field surveys. Three of these studies covered classes surveyed for the first time by the Bureau while another one dealt with ships officers previously surveyed. The other three pertained to classes outside the realm of collective bargaining. In the case of the survey of municipal and provincial police forces, designed to meet the specific requirements of the Treasury Board and the Royal Canadian Mounted Police, information was collected on benefits and working conditions as well as on rates of pay. Seventy-one police forces provided information.

M-11. The two other classes surveyed are excluded from collective bargaining i.e. executives and personnel administrators. Because of the sensitive nature of the information on these groups within participating organizations, survey results are available only to those with a direct responsibility for their compensation levels. The Bureau's information collection services for such groups are designed to satisfy the needs of the Treasury Board Secretariat and, for executives, the Privy Council Office with the ultimate destination of the executive compensation data being the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service. For the 1978 executive compensation survey the Bureau refined its methodology designed to collect intelligence on the compensation matters researched which resulted in improved and expanded information. The personnel administrators survey was enlarged to gather information on benefits and working conditions as well as on rates of pay.

M-12. In addition to field surveys the Bureau, by mail and telephone, directly sought data and issued reports on five classes in the course of the year. For many other classes the Bureau obtains raw data already collected by other government agencies which it processes to meet Public Service needs. A major source of this type is the Department of Labour's Wage Rate Survey with data on 149 jobs being processed and reported during the year. Similarly, and with the written consent of selected

tions de travail n'ayant pas fait l'objet de l'enquête bisannuelle de 1978. Le Bureau a obtenu des données de 165 organismes qui comptent 515 139 employés dans tous les secteurs visés par l'enquête.

M-10. En plus des principales enquêtes sur place menées au cours de l'année, sept classes ont été étudiées dans le cadre d'enquêtes distinctes sur place. Trois de ces études portaient sur des classes qui faisaient l'objet d'une enquête pour la première fois, alors qu'une autre étude visait le groupe des officiers de navire sur lequel le bureau avait déjà publié des rapports. Les trois autres portaient sur des classes qui ne sont pas touchées par la négociation collective. Dans le cas de l'enquête sur les corps de police provinciaux et municipaux, conçue pour satisfaire aux exigences particulières du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada, le Bureau a recueilli des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail ainsi que sur les taux de rémunération. Soixante et onze corps de police ont fourni des renseignements.

M-11. Les deux autres classes qui ont fait l'objet d'une enquête sont exclues de la négociation collective; il s'agit en l'occurrence du personnel de direction et des administrateurs de personnel. En raison du caractère délicat des renseignements que les organismes participants ont fourni sur ces groupes, les résultats des enquêtes ne sont transmis qu'aux personnes directement responsables de l'administration des salaires des employés des niveaux sur lesquels porte l'enquête. Le Bureau a créé un service de collecte de données afin de répondre aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor et, en ce qui a trait au personnel de direction, à ceux du Conseil privé et, finalement, au Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la fonction publique du Canada. En ce qui a trait à l'enquête de 1978 sur la rémunération du personnel de direction, le Bureau a perfectionné les méthodes qu'il utilisait pour recueillir des données sur la rémunération, ce qui lui a permis d'améliorer la qualité et la quantité des renseignements obtenus. Le cadre de l'enquête sur les administrateurs du personnel a été élargi de façon à pouvoir recueillir des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail en même temps que sur les taux de rémunération.

M-12. Au cours de l'année, en plus des enquêtes sur place, le Bureau est allé directement chercher des données par la poste ou par téléphone et a publié des rapports sur cinq classes. Pour de nombreuses autres classes, le Bureau obtient des données brutes déjà recueillies par d'autres organismes gouvernementaux et il les traite pour satisfaire au besoin de la fonction publique. Par exemple, l'enquête sur les taux de salaires du ministère du Travail constitue une source importante de données sur 149



universities, data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers are made available to the Bureau for analysis and processing.

M-13. As well as being a survey agency the Bureau serves as a central reference point for those seeking information on the Public Service and responds to queries and surveys from governments and private organizations concerning classification, pay and benefits in the Public Service of Canada. More than 1,400 information requests were processed during the year. The Bureau also reports data on pay as well as many non-salary characteristics of the federal Public Service for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau is almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relations Act. With the cooperation of the Treasury Board and the Personnel Applications Centre of the Department of Supply and Services, the Bureau has undertaken a comprehensive study of the basic criteria used in the collection and reporting of these data in order to give more effective service to the users of Public Service data.

## RESEARCH ACTIVITIES

M-14. During the year under review, an important part of the research work of the Pay Research Bureau continued to be related to the regularly updated analysis of collective agreements in the federal Public Service. The Collective Agreement Analysis Manual now contains a reference to every clause of every collective agreement under the Public Service Staff Relations Act, specifying in each case the Public Service bargaining unit to which each provision applies. Many of the provisions are analysed in detail with emphasis on the differences in wording and content between agreement clauses. During the year, plans were carried forward to consolidate the production of a major portion of the analysis through an automated system of word processing. In addition to the Manual, an annual report "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January 1978" was published, summarizing the frequency of occurrence of a number of major provisions in federal Public Service agreements. A new series was also started during the year, aimed at providing data on the evolving incidence and trend of selected provisions contained in federal Public Service agreements and several reports containing such

emplois que le Bureau traite et publie au cours de l'année. Pareillement, avec le consentement écrit de certaines universités, les données fournies à Statistiques Canada sur les salaires payés aux professeurs d'université sont mises à la disposition du Bureau qui les analyse et les traite.

M-13. Si le Bureau effectue des enquêtes, il sert également de centre de consultation et d'information sur la fonction publique. Ainsi, il a répondu cette année à plus de 1 400 demandes de renseignements et d'enquêtes reçues des administrations publiques et des organismes privés concernant la classification, la rémunération et les avantages sociaux dans la fonction publique du Canada. Aux fins de la négociation collective, il publie aussi des données sur les salaires et plusieurs autres caractéristiques non salariales des conditions de travail des fonctionnaires fédéraux. Pour cet aspect de son mandat, le Bureau compte presque exclusivement sur les données fournies par des systèmes informatisés d'information sur le personnel utilisés par les employeurs qui sont assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Maintenant, avec la collaboration du Conseil du Trésor et du Service d'information sur le personnel du ministère des Approvisionnements et Services, le Bureau a réalisé une étude exhaustive des critères de base utilisés pour recueillir et publier ces données, dans le but d'améliorer le service offert aux utilisateurs des données sur la fonction publique.

## TRAVAUX DE RECHERCHES

M-14. Au cours de l'année à l'étude, une partie importante du travail de recherche du Bureau de recherches sur les traitements a continué de porter sur l'analyse, régulièrement mise à jour, des conventions collectives conclues dans la fonction publique fédérale. Le Recueil d'analyses des conventions collectives contient maintenant des renvois à toutes les clauses de toutes les conventions régies par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, spécifiant dans chaque cas l'unité de négociation de la fonction publique à laquelle s'applique chaque disposition. Un grand nombre de dispositions de diverses conventions sont analysées en détail et les différences existant dans leur contenu sont signalées. Au cours de l'année, le Bureau a mis à exécution son projet visant à centraliser la majeure partie de l'analyse, grâce à un système automatisé de traitement des données littérales. En plus de ce recueil, le Bureau a publié un rapport annuel intitulé «Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale, janvier 1978», indiquant la fréquence de certaines dispositions importantes qui se retrouvent dans les conventions collectives en vigueur dans la fonction publique. L'année

data were released. A number of special tabulations were also prepared on the contents of federal Public Service collective agreements in response to special requests received from both within and outside the federal Public Service.

M-15. A considerable amount of time continued to be spent explaining, at the invitation of industrial relations groups both within and outside the federal Public Service, both the methodology and the purpose of the research work conducted within the Pay Research Bureau in assessing the costs and benefits of collective bargaining.

M-16. During the year, two updatings were prepared and released of the "Index of Collective Agreement Cases Referred to Adjudication Under the Public Service Staff Relations Act", a report in a loose-leaf format.

M-17. Reports in the Bureau's quarterly series entitled "Collective Bargaining Information for the Public Service of Canada" contain certain economic statistics believed to be useful to the parties to bargaining, as well as summaries of the major changes introduced in Public Service collective agreements as a result of new settlements. Settlement summaries provide detailed information on changes from the previous agreements with emphasis on differences in wording between new and old agreements. Copies of the individual summaries are also released to provide up-to-date information to the parties to bargaining in the federal Public Service, to provincial governments, and to federal government departments which have expressed an interest in receiving them.

## CONSULTATIVE PROCESS

M-18. In developing programs to serve collective bargaining purposes, the Pay Research Bureau draws advice and guidance from an Advisory Committee on Pay Research, comprised of representatives of all the employers and bargaining agents under the Act and presently chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Formal consultation about the Bureau's program takes place regularly in the Advisory Committee, supplemented by frequent consultation to discuss particular projects and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations.

a également été marquée par la création d'une nouvelle publication qui vise à fournir des données sur l'évolution de la fréquence et des tendances de certaines dispositions contenues dans lesdites conventions. Le Bureau a déjà publié plusieurs rapports renfermant ces données. Enfin, pour répondre à des demandes spéciales reçues tant de la fonction publique fédérale que de l'extérieur, le Bureau a préparé un certain nombre de tableaux portant sur le contenu des conventions collectives conclues dans la fonction publique.

M-15. Sur invitation d'organismes des secteurs privé et public spécialisés en relations du travail, le Bureau a continué à consacrer beaucoup de temps à expliquer les méthodes et l'objet de son travail de recherches dans le domaine de l'évaluation des coûts et des analyses de la négociation collective.

M-16. Au cours de l'année, le Bureau a préparé et publié deux mises à jour du «Répertoire des affaires renvoyées à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique — Conventions collectives», un rapport qui est présenté sous forme de cahier à feuilles mobiles.

M-17. Les rapports trimestriels du Bureau, intitulés «Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique», présentent certaines statistiques économiques qui, de l'avis du Bureau, sont utiles aux parties à la négociation tout comme les résumés des changements importants apportés aux conventions collectives de la fonction publique par suite de nouvelles ententes. Un résumé d'entente présente en détail les modifications apportées à la convention en soulignant les différences de libellés entre l'ancienne convention et la nouvelle. Des exemplaires de chaque résumé sont distribués afin de fournir des renseignements à jour aux parties à la négociation dans la fonction publique, aux administrations provinciales et aux ministères fédéraux qui se sont montrés intéressés à les recevoir.

## CONSULTATION

M-18. Dans l'élaboration des programmes d'aide à la négociation collective, le Bureau de recherches sur les traitements obtient des avis et des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui est composé des représentants de tous les employeurs et agents négociateurs assujettis à la Loi et dont les travaux sont actuellement dirigés par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le Bureau tient régulièrement des consultations officielles avec ledit Comité au sujet de ses programmes d'enquêtes et il le fait aussi fréquemment en ce qui a trait à certains projets et pour se tenir au courant des besoins spéciaux de chaque représentant d'un organisme membre.

M-19. In addition to the advice and guidance received from the Advisory Committee on Pay Research, the Bureau arranges other, less formal, consultations. The first of these relates to surveys and studies on classes excluded from collective bargaining where, to facilitate planning for such programs, senior officers of the Bureau and the Treasury Board meet regularly to discuss requirements and procedures. The Bureau also attaches great importance to the views of survey participants and makes contact with them wherever possible either individually or in meetings of personnel and compensation groups where they are represented.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

M-20. In the course of all its survey activities the Bureau is sensitive to the workload it places on survey respondents and makes every effort to minimize duplication of effort by survey agencies. For this purpose the Bureau makes use of data collected by other federal government agencies including Labour Canada and Statistics Canada as outlined earlier. In the same vein, as well as being major sources of data for the Bureau, the provincial governments themselves require information and conduct surveys. Together, provincial representatives and Bureau officers cooperate in these endeavours to the greatest extent possible in the interests of avoiding duplication. Two provinces have availed themselves of the Bureau's AUTOCODS programs and, with the agreement of selected survey participants, receive raw survey input on tape.

M-21. To fulfil its primary mission of providing government with quality compensation data the Bureau seeks to stay in close touch with compensation specialists in both the private and public sectors. Accordingly, in the past year the Bureau played an active role in the research activities of the Compensation Research Centre of the Conference Board in Canada, in the Montreal and Toronto Compensation Groups, and on special committees and task forces within the federal government.

## SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU, APRIL 1, 1978 TO MARCH 31, 1979.

M-22. During the year the Bureau issued 185 formal reports, of which 54 related to the Public Service of Canada and 131 to employment outside the service.

M-19. Outre les avis et les conseils qu'il demande au Comité consultatif de recherches sur les traitements, le Bureau procède à d'autres consultations moins officielles. Celles-ci concernent en premier lieu les enquêtes et études sur les classes exclues de la négociation collective et dont la préparation exige que des hauts fonctionnaires du Bureau et du Conseil du Trésor se rencontrent régulièrement afin de discuter des besoins et méthodes. Le Bureau attache aussi une grande importance aux opinions des participants aux enquêtes et communique personnellement avec eux toutes les fois que la chose est possible, ou à l'occasion de réunions avec des administrateurs du personnel ou de la rémunération, là où ils sont représentés.

## ACCORDS DE COLLABORATION

M-20. Dans toutes ses activités d'enquêtes, le Bureau est conscient de la charge de travail que ses enquêtes imposent aux organismes participants et fait tout en son pouvoir pour réduire les doubles emplois. Il utilise donc les données recueillies par d'autres organismes fédéraux comme le ministère du Travail et Statistiques Canada, comme il a été mentionné plus haut. Par ailleurs, les administrations provinciales, qui sont une source importante de données pour le Bureau, demandent elles-mêmes des renseignements et mènent des enquêtes. Les représentants provinciaux et les agents du Bureau collaborent dans la plus grande mesure possible pour éviter les doubles emplois. Deux provinces ont profité des programmes AUTOCODS du Bureau et, avec l'accord de certains organismes participants, reçoivent des données brutes enregistrées sur bandes.

M-21. Pour remplir sa mission première, qui est de fournir aux administrations publiques des données de qualité sur la rémunération, le Bureau cherche à se tenir en rapport étroit avec les spécialistes en rémunération du secteur public et du secteur privé. Aussi, au cours de l'année écoulée, le Bureau a joué un rôle actif dans le cadre des travaux de recherche effectués par le Centre de recherches sur la rémunération du Conference Board du Canada, dans les groupes d'étude sur la rémunération de Montréal et de Toronto, et il était aussi représenté au sein de comités spéciaux et de groupes de travail de l'administration fédérale.

## RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS DU 1<sup>er</sup> AVRIL 1978 AU 31 MARS 1979

M-22. Au cours de l'année, le Bureau a publié 185 rapports officiels, dont 54 avaient trait à la fonction publique fédérale et 131 à l'emploi à l'extérieur de la



Bureau reports are classified as "Restricted" (not for publication or redistribution) intended for the use of compensation specialists and researchers, or as "In Confidence" (not to be published, and for use in recipient organizations by only those officials concerned with salary and wage administration) reserved for Public Service users and survey participants. The majority of Bureau reports are issued in separate English and French editions and the totals given in the following summary include both as well as two reports issued in bilingual format.

M-23. Reports generally presented either industry and other governments or Public Service data for a class or classes related to individual occupational groups which form the basis of the Public Service classification and collective bargaining systems. In most cases, data from surveys were presented on industrial, regional and metropolitan bases as well as for Canada as a whole, with various statistical measures being used.

M-24. The reports issued in any one fiscal year reflect in part survey activity of the previous year as well as a large part of the survey work done in the fiscal year being reported. The number of reports issued during the year are shown under eight major headings:

AUTOCODS

11

Various reports from this program were issued as of March 1 and August 15, 1978 and covered rates of pay and hours of work for 10 classes: engineers, physical scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, data processors, clerks, secretaries, stenographers and typists, labourers and stationary engineers.

SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL AND TECHNICAL

29

The Bureau issued 20 reports on occupations of the scientific and professional and the technical categories based on the July 1, 1978 survey. Three other reports presented data from the Wage Rate Survey while data for

fonction publique fédérale. Ces rapports portent soit la mention «diffusion restreinte» (non destinés à la publication ou à la redistribution) et sont alors transmis aux spécialistes et aux chercheurs du domaine de la rémunération, soit la mention «avec réserve» (non destinés à la publication et réservés, au sein des organismes qui les reçoivent, aux personnes directement chargées de l'administration des salaires et de la rémunération) et sont alors destinés à certaines personnes de la fonction publique et aux participants aux enquêtes. La majorité des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les totaux qui figurent dans le résumé ci-après comprennent le nombre de rapports des deux versions ainsi que deux rapports bilingues.

M-23. En règle générale, les rapports présentent, soit à l'égard du secteur privé et d'autres administrations publiques, soit à l'égard de la fonction publique, des données sur une ou plusieurs classes d'un des groupes professionnels sur lesquels se fondent les systèmes de classification et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, les données d'enquêtes sont présentées par secteur d'activité économique, par région et par zone métropolitaine aussi bien que pour l'ensemble du Canada, et selon différentes mesures statistiques.

M-24. Les rapports publiés au cours d'une année financière comportent d'une part des données d'enquêtes effectuées l'année précédente et d'autre part des enquêtes effectuées au cours de l'année financière étudiée. Les rapports publiés au cours de l'année à l'étude se subdivisent en huit grandes catégories:

AUTOCODS

11

Divers rapports de ce programme ont été publiés le 1<sup>er</sup> mars et le 15 août 1978. Ils portent sur les taux de rémunération et la durée du travail de dix classes: les ingénieurs, les physiciens, les gestionnaires des systèmes d'organismes, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les préposés au traitement mécanique des données, les commis, les secrétaires, les sténographes, les dactylographes, les manœuvres et les mécaniciens de machines fixes.

CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

29

Le Bureau a publié 20 rapports concernant des groupes de la catégorie scientifique et professionnelle ainsi que de la catégorie technique en se fondant sur l'enquête du 1<sup>er</sup> juillet 1978. Trois autres rapports ont présenté des données tirées de l'enquête sur les taux de rémunération



the remaining six reports were obtained through various surveys.

## HEALTH SERVICES

22

Data from the 1978 survey of health and related classes were published in 20 reports covering 10 classes. The remaining two reports were based on data obtained from the Wage Rate Survey.

## ADMINISTRATIVE

10

Ten reports were issued on occupations from the administrative and foreign service and the administrative support categories. Data for these reports were obtained from various surveys.

## OPERATIONAL

20

Six reports were issued on the 1978 police survey while the Wage Rate Survey provided data for reports on eight occupational groups of this category. Other reports covered printing supervisors and other classes not surveyed in recent years: aircraft mechanic, grain handling and weighing, printing operations (non-supervisory).

## EMPLOYEE BENEFITS

11

Ten reports presented data from the January 1, 1978 biennial survey of employee benefits and working conditions. The other report contained information on a selection of benefits and working conditions for university teachers.

## PUBLIC SERVICE PAY DATA

54

Forty-eight reports, covering classes in five different categories of job classifications, provided information on the Public Service of Canada for certified bargaining agents and the Treasury Board. Five others covered personnel of separate employers. Finally there was the

alors que les données figurant dans les six autres rapports ont été obtenues au cours de diverses enquêtes.

## SERVICES DE LA SANTÉ

22

Les données obtenues au cours de l'enquête de 1978 sur les classes de la santé et les classes connexes ont été publiées dans 20 rapports visant 10 classes. Les deux autres rapports ont été préparés à partir de données obtenues au cours de l'enquête sur les taux de rémunération.

## ADMINISTRATION

10

Le Bureau a publié dix rapports sur les groupes faisant partie de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif. Les données figurant dans ces rapports sont tirées des résultats de diverses enquêtes.

## EXPLOITATION

20

Le Bureau a publié six rapports en se fondant sur les résultats de l'enquête de 1978 sur les corps de police et l'enquête sur les taux de rémunération a fourni les données des rapports visant huit groupes professionnels de cette catégorie. D'autres rapports ont été publiés à l'égard des surveillants en imprimerie et d'autres classes qui n'avaient pas fait l'objet d'une enquête au cours des dernières années: les mécaniciens d'aéronef, les manutentionnaires et peseurs de céréales et les services d'imprimerie (non-surveillants).

## AVANTAGES SOCIAUX

11

Dix rapports contenaient des données de l'enquête bisannuelle du 1<sup>er</sup> janvier 1978 sur les avantages sociaux et les conditions de travail. L'autre rapport renfermait des renseignements sur certains avantages sociaux et conditions de travail des professeurs d'université.

## DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

54

Quarante-huit rapports, visant les classes de cinq catégories professionnelles, contenaient des données sur la fonction publique du Canada et étaient destinées aux agents négociateurs accrédités et au Conseil du Trésor. Cinq autres rapports portaient sur les employés au service d'employeurs distincts. Enfin il y a eu la publication d'un

bilingual publication "The Composition of the Public Service of Canada".

## *OTHER*

28

A number of other reports were issued during the year. Some were new reports in established series such as Executive Compensation, Analysis of Canadian Public Service Collective Agreements, Recruiting Rates for University and Institute Graduates, Collective Bargaining Information in the Public Service of Canada. In addition, reports on new topics were published, including:

Performance Pay in the Federal Public Service,

Trend and Incidence Analysis — Vacation Leave,

Trend and Incidence Analysis — Shift and Weekend Premium.

rapport bilingue sur la composition de la fonction publique du Canada.

## AUTRES RAPPORTS

28

Un certain nombre d'autres rapports sont parus au cours de l'année. Certains d'entre eux étaient de nouveaux rapports inclus dans des séries établies, par exemple la rémunération du personnel de direction, l'analyse des conventions collectives dans la fonction publique du Canada, les taux de début des diplômés d'universités et des collègues postsecondaires et les renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique du Canada. De plus, des rapports ont été publiés sur de nouveaux sujets, dont les suivants:

Rémunération au rendement dans la fonction publique fédérale,

Analyse de tendances et de fréquence — Congé annuel,

Analyse de tendances et de fréquence — Primes de poste et de fin de semaine.

## N. APPRECIATION

The Board wishes to express its appreciation for the assistance and support it has received during the year under review from the representatives of employers and employees both in proceedings before it and in its operations generally. Such cooperation is essential for the Board to be successful in fulfilling its third party role under the Public Service Staff Relations Act. On behalf of the Pay Research Bureau, the Board wishes to thank the many organizations which have provided the Bureau with detailed information on pay rates and other terms and conditions of employment of their employees. The Board also commends the members of its immediate staff as well as the staff of the Pay Research Bureau for the consistently high quality of their contribution.

## N. REMERCIEMENTS

La Commission tient à exprimer sa reconnaissance aux représentants des employeurs et des employés pour l'aide et l'appui qu'ils lui ont apportés au cours de l'année à l'étude dans les affaires dont elle a été saisie et dans ses activités en général. Cette collaboration est essentielle pour que la Commission remplisse avec succès le rôle de tierce partie que lui confère la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Au nom du Bureau de recherches sur les traitements, la Commission tient à remercier les nombreux organismes qui ont fourni à celui-ci des renseignements détaillés sur les taux de rémunération et les conditions de travail de leurs employés. La Commission tient aussi à faire l'éloge des membres de son personnel propre autant que du personnel du Bureau de recherches sur les traitements, pour l'excellent travail qu'ils ont sans cesse accompli.





**APPENDIX**

---

**APPENDICE**

**APPENDIX**  
**SOME STATISTICAL TABLES**

**List of Tables**

Table 1	Bargaining Units and Bargaining Agents
Table 2	Dispute Resolution Process
Table 3	Alteration in Dispute Resolution Process, 1978/79
Table 4	Bargaining Units where Conciliation Board Specified
Table 5	Bargaining Units where Arbitration Specified
Table 6	Arbitration Referrals, 1978/79
Table 7	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
Table 8	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
Table 9	Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category: Separate Employers
Table 10	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
Table 11	Adjudication References, 1967/79
Table 12	Conciliation, Mediation, Examination

Note: Statistical data relating to 1978/79 are as of March 31, 1979. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

## APPENDICE

### QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES

#### Liste des tableaux

Tableau 1	Unités de négociation et agents négociateurs
Tableau 2	Méthode de règlement des différends
Tableau 3	Modification de la méthode de règlement des différends 1978-1979
Tableau 4	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation
Tableau 5	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
Tableau 6	Différends renvoyés à l'arbitrage, 1978-1979
Tableau 7	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
Tableau 8	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
Tableau 9	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)
Tableau 10	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
Tableau 11	Renvois de griefs à l'arbitrage, 1967 à 1979
Tableau 12	Conciliation, médiation et examens

Remarque: Les données statistiques relatives à l'année 1978-1979 datent du 31 mars 1979. Les données qui ont trait au nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En partie à cause de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la loi, le nombre des employés peut différer du nombre qui figure dans d'autres rapports statistiques sur les fonctionnaires fédéraux.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

APOC	Association of Postal Officials of Canada
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
GMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPAA	Canadian Postmasters' and Assistants' Association
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CUPW	Canadian Union of Postal Workers
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
DTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
DTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers (Local 2228)
LCUC	Letter Carriers' Union of Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPS	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

### EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NCPC	Northern Canada Power Commission
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OAG	Office of the Auditor General
TB	Treasury Board

### MISCELLANEOUS

S	Supervisory
NS	Non-Supervisory



## ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

### AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACMPA	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AOPC	Association des officiers des Postes du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement Fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers maritimes du Gouvernement Fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPSP	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SPC	Syndicat des postiers du Canada
UFC	Union des facteurs du Canada

### EMPLOYEURS

BVG	Bureau du vérificateur général
CENC	Commission d'énergie du Nord canadien
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CST	Centre de sécurité des télécommunications (ministère de la Défense)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film

### DIVERS

S	Surveillants
NS	Non-surveillants

TABLE 1  
Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada  
(Treasury Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters — Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades — Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services — Supervisory	
— Non-Supervisory	

TABLEAU 1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada  
(Employeur: le Conseil du Trésor)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Actuariat	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Agriculture	
Architecture	
Art dentaire	
Chimie	
Commerce	
Droit	
Ergothérapie et physiothérapie	
Génie et arpentage	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Mathématiques	
Médecine	
Médecine vétérinaire	
Météorologie	
Pharmacie	
Psychologie	
Recherche historique	
Recherche scientifique	
Réglementation scientifique	
Sciences biologiques	
Sciences domestiques	
Sciences forestières	
Sciences infirmières	
Sciences physiques	
Service scientifique de la défense	
Service social	
Achats et approvisionnements	Alliance de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants	
— non surveillants	
Commis ambulants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipages de navire — surveillants	
— non surveillants	
Gardiens de phares — surveillants	
— non surveillants	
Gestion de l'exécution	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manœuvres et hommes de métier — surveillants	
— non surveillants	

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant	
Operation — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Radio Operation	
Railway Mail Clerks	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Ships Crews — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	
Translation	
Foreign Affairs	
Air Traffic Control	
Electronics	
Ships Officers	
Postal Operations — Supervisory	
Postal Operations (Letter Carriers)	
Postal Operations (Postal Clerks)	
Revenue Postal Operations	
Printing Operations — Non-Supervisory	
Ship Repair, East Coast	
Ship Repair, West Coast	
Economics, Sociology & Statistics	
	Canadian Union of Professional and Technical Employees
	Professional Association of Foreign Service Officers
	Canadian Air Traffic Control Association
	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
	Canadian Merchant Service Guild
	Association of Postal Officials of Canada
	Letter Carriers' Union of Canada
	Canadian Union of Postal Workers
	Canadian Postmasters' and Assistants' Association
	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(National Film Board as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	



<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers — surveillants	
— non surveillants	
Programmes de bien-être social	
Radiotélégraphie	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels — surveillants	
— non surveillants	
Services d'information	
Services d'imprimerie — surveillants	
Services divers — surveillants	
— non surveillants	
Services hospitaliers — surveillants	
— non surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Navigation aérienne	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Traduction	Association professionnelle des agents du service extérieur
Affaires extérieures	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Contrôle du trafic aérien	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Électronique	Guilde de la marine marchande du Canada
Officiers de navire	Association des officiers des Postes du Canada
Manutention du courrier — surveillants	Union des facteurs du Canada
Manutention du courrier — (facteurs)	Syndicat des postiers du Canada
Manutention du courrier — (commis postaux)	
Bureaux de poste à commission	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
Services d'imprimerie — non surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologue et statisticien(ne)s

(Employeur: l'Office national du film)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

(National Research Council as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category — Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Technical Category	
Purchasing & Supply	

(Northern Canada Power Commission as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada

(Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— operators	
— non-operators	
Operational Category	
Technical Category	

(Office of the Auditor General of Canada as employer)

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— General Labour and Trades	
— General Services	
Administrative Support Category	
— Clerical and Regulatory	
— Secretarial, Stenographic and Typing	
Administrative and Foreign Service Category	
— Administrative Service	
— Financial Administration	
— Purchase and Supply	
Scientific and Professional Category	
— Library Science	
— Auditing	

(Employeur: le Conseil national de recherches)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Services d'information	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Chargés de recherches et agents du Conseil de recherches	Association des employés du Conseil de recherches
Traduction	
Services administratifs	
Commis et mécanographie	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Traitement mécanique des données	
Catégorie de l'exploitation — surveillants	
— non surveillants	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Catégorie technique	
Achat et approvisionnement	

(Employeur: la Commission d'énergie du Nord canadien)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'exploitation — Non surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

(Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications,  
ministère de la Défense nationale)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif	
— opérateurs	
— non opérateurs	
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

(Employeur: le Bureau du vérificateur général du Canada)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
— Manœuvres et hommes de métier	
— Services divers	
Catégorie du soutien administratif	
— Commis aux écritures et aux règlements	
— Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Catégorie administrative et du service extérieur	
— Services administratifs	
— Gestion des finances	
— Achat et approvisionnement	
Catégorie scientifique et professionnelle	
— Bibliothéconomie	
— Vérification	

TABLE 2  
Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units*	
Public Service Alliance of Canada	178 746	51	19C 32A
Professional Institute of the Public Service of Canada	16 551	31	6C 25A
Research Council Employees' Association	1 817	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2 382	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	634	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1 603	2	C
Letter Carriers' Union of Canada	18 143	1	C
Canadian Union of Postal Workers	23 984	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1 072	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2 169	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	952	1	A
Association of Postal Officials of Canada	4 131	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1 727	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	927	1	C
Canadian Postmasters' and Assistants' Association	8 211	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1 330	1	C
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	3 060	1	C
TOTAL	267 439	108	36C 72A

\*A—arbitration  
C—conciliation board



TABLEAU 2  
Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation accréditées	Nombre d'unités de négociation*	
Alliance de la Fonction publique du Canada	178 746	51	19C 32A
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	16 551	31	6C 25A
Association des employés du Conseil de recherches	1 817	9	A
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 382	1	A
Syndicat général, du cinéma et de la télévision	634	3	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 603	2	C
Union des facteurs du Canada	18 143	1	C
Syndicat des postiers du Canada	23 984	1	C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 072	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 169	1	C
Association professionnelle des agents du Service extérieur	952	1	A
Association des officiers des postes du Canada	4 131	1	A
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Est)	1 727	1	C
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	927	1	C
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints	8 211	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	1 330	1	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	3 060	1	C
TOTAL	267 439	108	36C 72A

\*A — arbitrage  
C — Conciliation

TABLE 3  
Alteration in Dispute Resolution Process 1978/79

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Library Science	406	PSAC-TB	A to C
Photography	193	PSAC-TB	C to A
Historical Research	267	PIPS-TB	C to A
Ships Officers	1 330	CMSG-TB	A to C

\*A—arbitration  
C—conciliation board

TABLEAU 3

Modification de la méthode de règlement des différends 1978-1979

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Bibliothéconomie	406	AFPC-CT	A à C
Photographie	193	AFPC-CT	C à A
Recherche historique	267	IPFP-CT	C à A
Officiers de navire	1 330	GMMC-CT	A à C

\*A — arbitrage  
C — conciliation

TABLE 4  
Bargaining Units where Conciliation Board Specified

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board — as employer</i>		
Aircraft Operations	382	CUPTE
Air Traffic Control	2 169	CATCA
Clerical and Regulatory	52 619	PSAC
Communications	847	PSAC
Correctional — Supervisory	201	PSAC
— Non-Supervisory	4 287	PSAC
Data Processing	3 028	PSAC
Education	3 384	PSAC
Electronics	3 060	IBEW (Local 2228)
Engineering and Scientific Support	7 911	PSAC
General Labour and Trades — Supervisory	3 389	PSAC
— Non-Supervisory	16 521	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	192	PSAC
— Non-Supervisory	2 667	PSAC
Library Science	406	PSAC
Meteorology	496	PIPS
Nursing	1 634	PIPS
Occupational & Physical Therapy	54	PIPS
Postal Operations (Letter Carriers)	18 143	LCUC
Postal Operations (Postal Clerks)	23 984	CUPW
Primary Products Inspection	2 744	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1 072	CGAU
Programme Administration	22 526	PSAC
Psychology	93	PIPS
Radio Operation	1 156	PSAC
Revenue Postal Operations	8 211	CPAA
Ships Crews — Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2 508	PSAC
Ships Officers	1 330	CMSG
Ship Repair (East)	1 727	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	927	FGDTLC (Esquimalt B.C.)
Social Work	164	PIPS
Translation	1 221	CUPTE
Veterinary Science	555	PIPS



TABLEAU 4

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>		
Bibliothéconomie	406	AFPC
Bureau de poste à commission	8 211	ACMPA
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	192	AFPC
— non-surveillants	2 667	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	52 619	AFPC
Communications	847	AFPC
Contrôle du trafic aérien	2 169	ACCTA
Électronique	3 060	FIOE (section locale 2228)
Enseignement	3 384	AFPC
Équipages de navires — surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 508	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	54	IPFPC
Administration des programmes	22 526	AFPC
Inspection des produits primaires	2 744	AFPC
Manœuvres et hommes de métier — surveillants	3 389	AFPC
— non-surveillants	16 521	AFPC
Operations postales (commis des postes)	23 984	SPC
Opérations postales (facteurs)	18 143	UFC
Médecine vétérinaire	555	IPFPC
Météorologie	496	IPFPC
Navigation aérienne	382	SCEPT
Officiers de navires	1 330	GMMC
Psychologie	93	IPFPC
Radiotélégraphie	1 156	AFPC
Réparation des navires (côte est)	1 727	CMCNGF (est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	927	CMCNGF (Esquimalt, C.-B.)
Sciences infirmières	1 634	IPFPC
Services correctionnels — surveillants	201	AFPC
— non-surveillants	4 287	AFPC
Services d'imprimerie — non-surveillants	1 072	CUAG
Service social	164	IPFPC
Soutien technologique et scientifique	7 911	AFPC
Traduction	1 221	CUPTE
Traitement des données	3 028	AFPC

TABLE 4  
Bargaining Units where Conciliation Board Specified

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Northern Canada Power Commission — as employer</i> Operational Category — Non-supervisory	130	PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada — as employer</i> Operational Category (certain employees)	6	PSAC
TOTAL	190 251	

TABLEAU 4

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: la Commission de l'énergie du Nord canadien</i> Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	130	AFPC
<i>Employeur: Le Bureau du vérificateur général du Canada</i> Catégorie de l'exploitation (certains employés)	6	AFPC
TOTAL	190 251	

TABLE 5  
Bargaining Units where Arbitration Specified

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board—as employer</i>		
Actuarial Science	18	PIPS
Administrative Services	5 675	PSAC
Agriculture	335	PIPS
Architecture	388	PIPS
Auditing	2 573	PSAC
Biological Sciences	870	PIPS
Chemistry	405	PIPS
Commerce	1 550	PIPS
Computer Systems Administration	2 116	PIPS
Defence Scientific Service	461	PIPS
Dentistry	59	PIPS
Drafting and Illustration	2 001	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2 382	ESSA
Educational Support	161	PSAC
Engineering and Land Survey	2 253	PIPS
Financial Administration	1 800	PSAC
Firefighters—Supervisory	118	PSAC
—Non-Supervisory	1 385	PSAC
Foreign Affairs	952	PAFSO
Forestry	112	PIPS
General Services—Supervisory	2 047	PSAC
—Non-Supervisory	11 618	PSAC
General Technical	2 147	PSAC
Historical Research	267	PIPS
Home Economics	47	PIPS
Hospital Services—Supervisory	179	PSAC
—Non-Supervisory	2 568	PSAC
Information Services	869	PSAC
Law	37	PIPS
Lightkeepers—Supervisory	221	PSAC
—Non-Supervisory	268	PSAC
Mathematics	125	PIPS
Medicine	255	PIPS
Office Equipment	659	PSAC
Pharmacy	68	PIPS
Photography	193	PSAC
Physical Science	592	PIPS
Postal Operations—Supervisory	4 131	APOC
Printing Operations—Supervisory	78	PSAC
Purchasing and Supply	1 506	PSAC
Railway Mail Clerks	61	PSAC
Scientific Regulation	467	PIPS
Scientific Research	2 004	PIPS
Secretarial, Stenographic, Typing	12 099	PSAC
Social Science Support	1 749	PSAC



TABLEAU 5

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>		
Achat et approvisionnement	1 506	AFPC
Actuariat	18	IPFPC
Affaires extérieures	952	APASE
Agriculture	335	IPFPC
Architecture	388	IPFPC
Art dentaire	59	IPFPC
Chimie	405	IPFPC
Commerce	1 550	IPFPC
Commis ambulants	61	AFPC
Dessin et illustrations	2 001	AFPC
Droit	37	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 382	AESS
Gardiens de phare — surveillants	221	AFPC
— non-surveillants	268	AFPC
Génie et arpentage	2 253	IPFPC
Gestion des finances	1 800	AFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 116	IPFPC
Inspection technique	1 242	AFPC
Opérations postales (surveillants)	4 131	AOPC
Mathématiques	125	IPFPC
Mécanographie	193	AFPC
Médecine	255	IPFPC
Pharmacie	68	IPFPC
Photographie	193	AFPC
Pompiers — surveillants	118	AFPC
— non-surveillants	1 385	AFPC
Programme de bien-être social	1 602	AFPC
Recherche historique	267	IPEPC
Recherche scientifique	2 004	IPFPC
Réglementation scientifique	467	IPFPC
Sciences biologiques	870	IPFPC
Sciences domestiques	47	IPFPC
Sciences forestières	112	IPFPC
Sciences physiques	592	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12 099	AFPC
Services administratifs	5 675	AFPC
Services d'imprimerie — surveillants	78	AFPC
Services d'information	869	AFPC
Services divers — surveillants	2 047	AFPC
— non-surveillants	11 618	AFPC
Services hospitaliers — surveillants	179	AFPC
— non-surveillants	2 568	AFPC
Service scientifique de la défense	461	IPFPC
Soutien de l'enseignement	161	AFPC
Soutien des sciences sociales	1 749	AFPC

TABLE 5  
Bargaining Units where Arbitration Specified

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board—as employer—Continued</i>		
Technical Inspection	1 242	PSAC
Welfare Programmes	1 602	PSAC
TOTAL	72 713	
<i>National Film Board—as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	146	PIPS
Administrative Support Category	193	SGCT
Technical Category	377	SGCT
Operational Category	64	SGCT
TOTAL	780	
<i>National Research Council—as employer</i>		
Administrative Services	34	RCEA
Clerical & Office Equipment	349	RCEA
Computer Systems Administration	56	RCEA
Data Processing	20	RCEA
Information Services	34	PIPS
Library Science	48	PIPS
Operational Category—Supervisory	28	RCEA
—Non-Supervisory	260	RCEA
Research Officers & Research Council Officers	892	PIPS
Secretarial, Stenographic, Typing	110	RCEA
Technical Category	945	RCEA
Translation	6	PIPS
Purchasing & Supply Group	15	RCEA
TOTAL	2 797	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence—as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	331	PSAC
Administrative Support Category		
Certain Employees (Operators)	52	PSAC
Administrative Support Category		
Certain Employees (Non Operators)	106	PSAC
Technical Category	73	PSAC
Operational Category	10	PSAC
TOTAL	572	
<i>Office of the Auditor General of Canada—as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category		
Certain Employees	103	PSAC
Administrative Support Category		
Certain Employees	70	PSAC
Scientific and Professional Category	153	PSAC
TOTAL	326	
GRAND TOTAL	77 188	

TABLEAU 5

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor — Suite</i>		
Techniciens divers	2 147	AFPC
Vérification	2 573	AFPC
TOTAL	72 713	
<i>Employeur: l'Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	146	IPFPC
Catégorie de l'exploitation	64	SGCT
Catégorie du soutien administratif	193	SGCT
Catégorie technique	377	SGCT
TOTAL	780	
<i>Employeur: le Conseil national de recherches</i>		
Achat et approvisionnement	15	AECR
Bibliothéconomie	48	IPFPC
Catégorie de l'exploitation — surveillants	28	AECR
— non-surveillants	260	AECR
Catégorie technique	945	AECR
Chargés de recherches et agents du Conseil de recherches	892	IPFPC
Commis et mécanographie	349	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	20	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	110	AECR
Services administratifs	34	AECR
Services d'information	34	IPFPC
Traduction	6	IPFPC
Traitement des données	56	AECR
TOTAL	2 797	
<i>Employeur: le Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	331	AFPC
Catégorie de l'exploitation	10	AFPC
Catégorie du soutien administratif Certains employés (non-opérateurs)	106	AFPC
Catégorie du soutien administratif Certains employés (opérateurs)	52	AFPC
Catégorie technique	73	AFPC
TOTAL	572	
<i>Employeur: le Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur Certains employés	103	AFPC
Catégorie du soutien administratif Certains employés	70	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	153	AFPC
TOTAL	326	
TOTAL GLOBAL	77 188	

TABLE 6  
Arbitration Referrals 1978/79  
(Including those carried into 1978/79)

Bargaining Unit	Bargaining Agent	Employer	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	Carried to next fiscal year
<i>Carried Over from 77/78</i>					
Actuarial Science	PIPS*	TB		X	
Information Services	PSAC*	TB		X	
Dentistry	PIPS*	TB		X	
Computer Systems	PIPS*	TB		X	
Office Equipment	PSAC*	TB	X		
Physical Science	PIPS*	TB	X		
Administrative Services	PSAC*	TB		X	
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	TB	X		
Scientific Regulation <sup>1</sup>	PIPS*	TB	X		
General Services (Sup. & Non-Sup.)	PSAC*	TB	X		
Welfare Programmes	PSAC*	TB		X	
Financial Administration	PSAC	TB*		X	
Ships Officers	CMSG*	TB		X	
Firefighters (Sup. & Non-Sup.)	PSAC*	TB		X	
Mathematics	PIPS*	TB		X	
Architecture & Town Planning	PIPS*	TB		X	
Commerce	PIPS*	TB		X	
Economics, Sociology & Statistics	ESSA*	TB		X	
Defence Scientific Service	PIPS*	TB		X	
Engineering & Land Survey	PIPS*	TB		X	
Photography	PSAC*	TB		X	
Chemistry	PIPS*	TB		X	
Library Science <sup>2</sup>	PIPS*	NRC			X
Office Equipment <sup>2</sup>	PSAC*	TB			X
Information Services	PIPS*	NRC			X
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	CSE			X
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	TB			X
Auditing	PSAC*	TB			X
Administrative Services <sup>2</sup>	PSAC*	TB			X
Purchasing & Supply	PSAC*	TB			X
Dentistry	PIPS*	TB			X
Historical Research	PIPS*	TB			X
Computer Systems Administration	PIPS*	TB			X
Scientific Regulation	PIPS*	TB			X

\*Indicates the party requesting arbitration.

<sup>1</sup>Settlement reached.

<sup>2</sup>Settlement reached — being ratified by the membership.



TABLEAU 6

Différends renvoyés à l'arbitrage, 1978-1979  
(Y inclus ceux qui ont été reportés à 1978-1979)

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend régulé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision Arbitrale	Affaire reportées à l'année financière suivante
<i>Affaires reportées de 77-78</i>					
Actuariat	IPFP*	CT		X	
Services d'information	AFPC*	CT		X	
Art dentaire	IPFP*	CT		X	
Systèmes d'ordinateurs	IPFP*	CT		X	
Mécanographie	AFPC*	CT	X		
Sciences physiques	IPFP*	CT	X		
Services administratifs	AFPC*	CT		X	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	CT	X		
Réglementation scientifique <sup>1</sup>	IPFP*	CT	X		
Services divers (surv. et non-surv.)	AFPC*	CT	X		
Programme de bien-être social	AFPC*	CT		X	
Gestion des finances	AFPC	CT*		X	
Officiers de navire	GMMC*	CT		X	
Pompiers (surv. et non-surv.)	AFPC*	CT		X	
Mathématiques	IPFP*	CT		X	
Architecture et urbanisme	IPFP*	CT		X	
Commerce	IPFP*	CT		X	
Économique, sociologie et statistique	AESS*	CT		X	
Service scientifique de la défense	IPFP*	CT		X	
Génie et arpentage	IPFP*	CT		X	
Photographie	AFPC*	CT		X	
Chimie	IPFP*	CT		X	
Bibliothéconomie <sup>2</sup>	IPFP*	CNR			X
Mécanographie <sup>2</sup>	AFPC*	CT			X
Services d'information	IPFP*	CNR			X
Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CST			X
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	CT			X
Vérification	AFPC*	CT			X
Services administratifs <sup>2</sup>	AFPC*	CT			X
Achat et approvisionnement	AFPC*	CT			X
Art dentaire	IPFP*	CT			X
Recherche historique	IPFP*	CT			X
Gestion des systèmes d'ordinateurs	IPFP*	CT			X
Réglementation scientifique	IPFP*	CT			X

\*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

<sup>1</sup>Accord conclu

<sup>2</sup>Accord conclu — à ratifier par les membres

TABLE 7  
Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific and Professional	28	20 504	2 736	13.34
Administrative and Foreign Service	10	39 817	7 952	19.97
Technical	13	26 245	771	2.94
Administrative Support	5	69 252	6 879	9.93
Operational	25	107 005	531	0.50
TOTAL	81	262 823	18 869	7.18%

TABLEAU 7

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à  
des fonctions confidentielles, par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	20 504	2 736	13.34
Administration et service extérieur	10	39 817	7 952	19.97
Technique	13	26 245	771	2.94
Soutien administratif	5	69 252	6 879	9.93
Exploitation	25	107 005	531	0.50
TOTAL	81	262 823	18 869	7.18%

TABLE 8  
Managerial or Confidential Exclusions By Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
PIPS	Scientific & Prof.	24	11 759	1 782	15.15
	Admin. & Foreign Svc.	2	3 666	261	7.12
PSAC	Scientific & Prof.	3	6 363	772	12.13
	Admin. & Foreign Svc.	6	33 978	7 261	21.37
	Technical	9	19 304	469	2.43
	Admin. Support	5	69 252	6 879	9.93
	Operational	18	48 810	390	0.80
PAFSO	Admin. & Foreign Svc.	1	952	322	33.82
CATCA	Technical	1	2 169	80	3.69
IBEW	Technical	1	3 060	90	2.94
local 2228					
CMSG	Technical	1	1 330	96	7.22
APOC	Operational	1	4 131	29	0.70
CPAA	Operational	1	8 211	0	0.
CGAU	Operational	1	1 072	12	6.12
DTLCE	Operational	1	1 727	61	3.53
DTLCW	Operational	1	927	39	4.21
LCUC	Operational	1	18 143	0	0.
CUPW	Operational	1	23 984	0	0.
ESSA	Scientific & Prof.	1	2 382	182	7.64
CUPTE	Admin. & Foreign Svc.	1	1 221	108	8.85
CUPTE	Technical	1	382	36	9.42
TOTAL		81	262 823	18 869	7.18%



TABLEAU 8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
IPFPC	Scientifique et professionnelle	24	11 759	1 782	15.15
	Administration et service ext.	2	3 666	261	7.12
AFPC	Scientifique et prof.	3	6 363	772	12.13
AFPC	Administration et serv. ext.	6	33 978	7 261	21.37
	Technique	9	19 304	469	2.43
	Soutien administratif	5	69 252	6 879	9.93
	Exploitation	18	48 810	390	0.80
APASE	Administration et serv. ext.	1	952	322	33.82
ACCTA	Technique	1	2 169	80	3.69
FIOE	Technique	1	3 060	90	2.94
section locale 2228					
GMMC	Technique	1	1 330	96	7.22
AOPC	Exploitation	1	4 131	29	0.70
ACMPA	Exploitation	1	8 211	0	0.
CUAG	Exploitation	1	1 072	12	6.12
CMTCME	Exploitation	1	1 727	61	3.53
CMTCMO	Exploitation	1	927	39	4.21
UPC	Exploitation	1	18 143	0	0.
SPC	Exploitation	1	23 984	0	0.
AESS	Scientifique et professionnelle	1	2 382	182	7.64
SCEPT	Administration et serv. ext.	1	1 221	108	8.85
SCEPT	Technique	1	382	36	9.42
TOTAL		81	262 823	18 869	7.18%

TABLE 9  
Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category  
Separate Employers

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
<b>NATIONAL FILM BOARD</b>				
Administrative and Foreign Service	1	146	30	20.55
Technical	1	377	15	3.98
Administrative Support	1	193	45	23.32
Operational	1	64	0	0.
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>780</b>	<b>90</b>	<b>11.54%</b>
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL</b>				
Scientific and Professional	2	940	20	2.13
Administrative Foreign Service	5	145	25	17.24
Technical	1	945	6	0.63
Administrative Support	3	479	56	11.69
Operational	2	288	0	0.
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2 797</b>	<b>107</b>	<b>3.83%</b>
<b>NORTHERN CANADA POWER COMMISSION</b>				
Operational Category Non- Supervisory	1	130	0	0. %
<b>COMMUNICATIONS SECUR- ITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE</b>				
Administrative & Foreign Service	1	331	13	3.93
Technical	1	73	0	0.
Administrative Support (Operators)	1	52	0	0.
Administrative Support (Non- Operators)	1	106	12	11.32
Operational	1	10	0	0.
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>572</b>	<b>25</b>	<b>4.37%</b>
<b>OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL</b>				
Scientific & Professional	1	153	56	36.60
Administrative & Foreign Service	1	103	9	8.74
Administrative Support	1	70	31	44.29
Operational	1	6	1	16.67
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>332</b>	<b>97</b>	<b>29.22%</b>

TABLEAU 9

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>				
Administration et service extérieur	1	146	30	20.55
Technique	1	377	15	3.98
Soutien administratif	1	193	45	23.32
Exploitation	1	64	0	0.
TOTAL	4	780	90	11.54%
<b>CONSEIL NATIONAL DES RECHERCHES</b>				
Scientifique et professionnelle	2	940	20	2.13
Administration et service extérieur	5	145	25	17.24
Technique	1	945	6	0.63
Soutien administratif	3	479	56	11.69
Exploitation	2	288	0	0.
TOTAL	13	2 797	107	3.83%
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>				
Exploitation (non surveillants)	1	130	0	0. %
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>				
Administration et service extérieur	1	331	13	3.93
Technique	1	73	0	0.
Soutien administratif (opérateurs)	1	52	0	0.
Soutien administratif (non opérateurs)	1	106	12	11.32
Exploitation	1	10	0	0.
TOTAL	5	572	25	4.37%
<b>BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL</b>				
Scientifique et professionnelle	1	153	56	36.60
Administration et service extérieur	1	103	9	8.74
Soutien administratif	1	70	31	44.29
Exploitation	1	6	1	16.67
TOTAL	4	332	97	29.22%

TABLE 10  
Managerial or Confidential Exclusions By Bargaining Agent and Category  
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPS	Admin. & Foreign Svc.	1	146	30	20.55
SGCT	Technical	1	377	15	3.98
SGCT	Admin. Support	1	193	45	23.32
SGCT	Operational	1	64	0	0.
TOTAL		4	780	90	11.54%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPS	Scientific & Prof.	2	940	20	2.13
PIPS	Admin. & Foreign Svc.	2	40	1	2.50
RCEA	Admin. & Foreign Svc.	3	105	24	22.86
RCEA	Technical	1	945	6	0.63
RCEA	Admin. Support	3	479	56	11.69
RCEA	Operational	2	288	0	0.
TOTAL		13	2 797	107	3.83%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	130	0	0. %
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE					
PSAC	Admin. & Foreign Svc.	1	331	13	3.93
PSAC	Technical	1	73	0	0.
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	52	0	0.
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	106	12	11.32
PSAC	Operational	1	10	0	0.
TOTAL		5	572	25	4.37%
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	Scientific & Prof.	1	153	56	36.60
PSAC	Admin. & Foreign Svc.	1	103	9	8.74
PSAC	Admin. Support	1	70	31	44.29
PSAC	Operational	1	6	1	16.67
TOTAL		4	332	97	29.22%



TABLEAU 10

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,  
par agent négociateur et par catégorie

(employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>					
IPFP	Administration et service extérieur	1	146	30	20.55
SGCT	Technique	1	377	15	3.98
SGCT	Soutien administratif	1	193	45	23.32
SGCT	Exploitation	1	64	0	0.
TOTAL		4	780	90	11.54%
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>					
IPFP	Scientifique et professionnelle	2	940	20	2.13
IPFP	Administration et service extérieur	2	40	1	2.50
AECR	Administration et service extérieur	3	105	24	22.86
AECR	Technique	1	945	6	0.63
AECR	Soutien administratif	3	479	56	11.69
AECR	Exploitation	2	288	0	0.
TOTAL		13	2 797	107	3.83%
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>					
AFPC	Catégorie de l'exploitation non surveillants	1	130	0	0.
<b>CENTRE DE SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>					
AFPC	Administration et service extérieur	1	331	13	3.93
AFPC	Technique	1	73	0	0.
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	52	0	0.
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	106	12	11.32
AFPC	Exploitation	1	10	0	0.
TOTAL		5	572	25	4.37%
<b>BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL</b>					
AFPC	Scientifique et professionnelle	1	153	56	36.60
AFPC	Administration et service extérieur	1	103	9	8.74
AFPC	Soutien administratif	1	70	31	44.29
AFPC	Exploitation	1	6	1	16.67
TOTAL		4	332	97	29.22%

TABLE 11  
Adjudication References, 1967/79

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1 926	424	14	2 364
TOTAL	4 373	1 556	275	6 204

TABLEAU 11  
Renvois de griefs à l'arbitrage, 1967 à 1979

Année	Questions d'interprétation A1.91(1)a)	Questions disciplinaires A1.91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre, ART. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1 926	424	14	2 364
TOTAL	4 373	1 556	275	6 204

TABLE 12  
Conciliation, Mediation, Examination

	1978/79	1977/78
<b>A. Conciliation Boards</b>		
Requests:		
— from employers	2	4
— from bargaining agents	10	7
<b>TOTAL</b>	12	11
Requests withdrawn	2	3
Settlements reached during conciliation	5	—
Reports issued	7	6
Reports pending	1	3
<b>TOTAL</b>	15 <sup>a</sup>	12 <sup>c</sup>
<b>B. Conciliators</b>		
Requests:		
— from employers	7	—
— from bargaining agents	5	7
<b>TOTAL</b>	12	7
Settlements reached during conciliation	7	2 <sup>f</sup>
Settlements reached following conciliation	2	—
Referred to conciliation board	1	3
Referred to arbitration board	2	—
Referred to mediator	1	—
Carried over	1	2
<b>TOTAL</b>	14 <sup>b</sup>	7
<b>C. Mediators</b>		
Number of appointments made	11 <sup>c</sup>	16 <sup>g</sup>
Settlements reached during mediation	3	8
Settlements reached following mediation	3	1
Referred to conciliation board	—	1
Referred to arbitration board	4	5
No further reference	1 <sup>d</sup>	1 <sup>d</sup>
<b>D. Examinations</b>		
Completed examinations	16	17
<b>E. Complaints</b>		
Complaints where officer assisted	3	2
Subsequently referred to Board	3	—
Resolved	—	2

<sup>a</sup>Includes three (3) cases carried over from 1977/78.

<sup>b</sup>Includes two (2) cases carried over from 1977/78.

<sup>c</sup>Includes two (2) mediation panels.

<sup>d</sup>Refers to section 79 (Safety and Security designations) issue requiring Board hearing.

<sup>e</sup>Includes one (1) case carried over from 1976/77.

<sup>f</sup>Includes one (1) settlement which was not ratified and was then referred to conciliation board.

<sup>g</sup>Includes one (1) mediation panel.

TABLEAU 12  
Conciliation, médiation et examens

	1978-79	1977-78
<b>A. Bureaux de conciliation</b>		
Demandes produites		
— par l'employeur	2	4
— par les agents négociateurs	10	7
<b>TOTAL</b>	12	11
Demandes retirées	2	3
Ententes conclues au cours de la conciliation	5	—
Rapports produits	7	6
Rapports en suspens	1	3
<b>TOTAL</b>	15 <sup>a</sup>	12 <sup>c</sup>
<b>B. Conciliateurs</b>		
Demandes produites		
— par l'employeur	7	—
— par les agents négociateurs	5	7
<b>TOTAL</b>	12	7
Ententes conclues au cours de la conciliation	7	2 <sup>f</sup>
Ententes conclues après conciliation	2	—
Renvois à un bureau de conciliation	1	3
Renvois à l'arbitrage	2	—
Renvois à un médiateur	1	—
Affaires reportées	1	2
<b>TOTAL</b>	14 <sup>b</sup>	7
<b>C. Médiateurs</b>		
Nombre de nominations	11 <sup>c</sup>	16 <sup>g</sup>
Ententes conclues au cours de la médiation	3	8
Ententes conclues après la médiation	3	1
Renvois à un bureau de conciliation	—	1
Renvois à l'arbitrage	4	5
Aucun renvoi	1 <sup>d</sup>	1 <sup>d</sup>
<b>D. Examens</b>		
Examens terminés	16	17
<b>E. Plaintes</b>		
Cas nécessitant l'intervention d'un agent	3	2
Renvoyés devant la Commission	3	—
Réglés	—	2

<sup>a</sup>Y compris trois (3) cas reportés de l'année précédente (1977-1978)

<sup>b</sup>Y compris deux (2) cas reportés de l'année précédente (1977-1978)

<sup>c</sup>Y compris deux (2) groupes de médiation

<sup>d</sup>Il s'agit d'une question se rapportant à l'article 79 (désignations concernant la sûreté et la sécurité, qui devra être entendue.

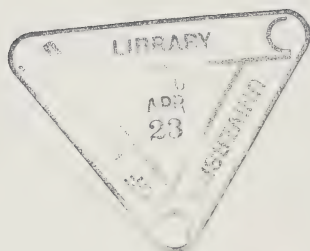
<sup>e</sup>Y compris un (1) cas reporté de l'année 1976-1977

<sup>f</sup>Y compris un (1) règlement qui n'a pas été ratifié et a alors été renvoyé à un bureau de conciliation

<sup>g</sup>Y compris un (1) banc de médiation























3 1761 1146784 2